



**Universidad
Zaragoza**



**Real e Ilustre
Colegio de Abogados de Zaragoza**

Trabajo Fin de Máster

“La derivación de responsabilidad de las obligaciones de la Seguridad Social en el caso de sucesión de empresa”

Dictamen elaborado por

Alba Sebastián Flores

Máster de Acceso a la Abogacía (Grupo 1)

Director

José María Gimeno Feliú

Catedrático de Derecho Administrativo
(Facultad de Derecho, Universidad de Zaragoza)

Codirector

Mariano Tafalla Radigales

Letrado del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza

ÍNDICE

Páginas

I. LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS	3
II. INTRODUCCIÓN	4
1. CUESTIÓN TRATADA	4
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA	4
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO	5
III. ANTECEDENTES DE HECHO	6
IV. ARTÍCULO 44 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y JURISPRUDENCIA QUE LO DESARROLLA	7
V. PROCEDIMIENTO EN VÍA ADMINISTRATIVA	14
1. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE: INSPECCIÓN LABORAL	14
2. RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN	25
3. RECURSO EN VÍA ADMINISTRATIVA	28
VI. LA VÍA JUDICIAL. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	34
1. CUESTIONES DE COMPETENCIA	34
2. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO	39
2.1 Recurso contencioso-administrativo: Demanda	39
2.2 Contestación a la demanda	46
2.3 Ramo de prueba	46
2.4 Conclusiones	50

3. SENTENCIA	56
VII. FASE DE APELACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	61
1. RECURSO DE APELACIÓN	61
2. OPOSICIÓN AL RECURSO DE APELACIÓN	62
3. ESTADO DE LAS ACTUACIONES	64
VIII. CONCLUSIONES	65
IX. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES	67
X. ANEXOS	69

I. LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

Art.	Artículo
D.A.	Disposición adicional
E.T.	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
L.C.	Ley Concursal
L.O.P.J.	Ley Orgánica del Poder Judicial
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS	Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social
LRJCA	Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
LRJAP	Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
R.D.	Real Decreto
S.L.	Sociedad Limitada
S.L.U.	Sociedad Limitada Unipersonal
S.S.T.S.	Sentencias del Tribunal Supremo
STSJ AR	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón
T.G.S.S	Tesorería General de la Seguridad Social
T.S.	Tribunal Supremo
T.S.J	Tribunal Superior de Justicia

II. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA

La sucesión de empresa o subrogación empresarial es una figura que se encuentra recogida en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.). El objetivo de este trabajo es analizar, desde un punto de vista tanto teórico como práctico, la forma en la que esta figura se concreta en nuestro ordenamiento jurídico, nuestra jurisprudencia y en un caso real concreto y complejo como el que aquí se expone. Para ello estructuraré el trabajo en cuatro grandes capítulos. El primero constituirá una aproximación al concepto de la sucesión empresarial. Los siguientes consistirán en el análisis pormenorizado de un caso real sobre sucesión de empresa siendo, el segundo capítulo, sobre su tramitación en vía administrativa ante la Tesorería General de la Seguridad Social, el tercero, sobre la vía judicial tramitada ante el Juzgado Contencioso-Administrativo y, por último, el cuarto capítulo versará sobre la fase de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia.

El trabajo termina con un capítulo de carácter concluyente en el que, analizada la regulación jurídica española, la jurisprudencia y la aplicación en un asunto particular, se plantean las conclusiones a las que se ha llegado tras el estudio.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Puesto que se trata de elaborar un Dictamen jurídico sobre un caso real y complejo del que hayamos conocido por nuestro ejercicio de la abogacía en el período de Prácticas, me pareció conveniente elaborar un informe sobre uno de los asuntos que mayor número de problemas jurídicos tanto formales como de fondo y más estudio del ramo de prueba había supuesto, no sólo por su dificultad sino también por su gran extensión.

Todo ello, sumado a mi interés desde hace años por el Derecho Laboral, estrechamente ligado a esta cuestión, y por el Derecho Administrativo, y el hecho de haber participado de forma directa en dicho asunto asistiendo a la práctica de la prueba y elaborando escritos, hizo que mi decisión fuera la de analizar este supuesto de cuestión de fondo laboral y tramitado por lo contencioso-administrativo: **La derivación de responsabilidad de las obligaciones de la Seguridad Social en el caso de sucesión de empresa.**

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

Partiendo de la base de que existe un trabajo y conocimiento previos debido al estudio y participación directa en el asunto durante las Prácticas externas, la primera labor realizada antes de comenzar la exposición por escrito del presente informe o dictamen fue la recopilación, lectura y un nuevo estudio de toda la documentación obrante en el expediente. Esta tarea previa permitió esquematizar el trabajo y elaborar un índice partiendo de ese esquema.

Además, gracias a la Codirección de este trabajo por un Catedrático de Derecho Administrativo y por un profesional de la Abogacía encontré ayuda y consejo a la hora de abordar cómo desarrollar cada problema jurídico.

Visto lo anterior, la realización del Trabajo Fin de Máster se ha desarrollado de la siguiente manera: En primer lugar, lectura comprensiva de la normativa aplicable, jurisprudencia relacionada y de las actuaciones en vía administrativa y de la documentación obrante en Autos; posteriormente, comprensión y estructuración de las ideas y problemas jurídicos a resolver y, por último, la redacción.

En relación a la distribución del trabajo, he optado por estructurarlo de manera que se establezcan, al mismo tiempo, una distinción y una interrelación entre el proceso administrativo, el procedimiento contencioso-administrativo y la apelación. Cada fase es diferente a la anterior, pero asimismo cada una necesita de la que la precede para existir y desarrollarse, esto es, necesariamente hay que agotar la vía administrativa para interponer recurso contencioso-administrativo y, lo propio sucede con el recurso de apelación, que precisa de una resolución o sentencia al recurso contencioso-administrativo para poder ser interpuesta. No obstante, respecto de esta última, existen algunas especialidades que se explicarán a su debido momento.

III. ANTECEDENTES DE HECHO

D. Cesáreo, en el mes de enero de 2.012, procede a la creación de la mercantil Zaragoza S.L.U, con el objeto de dedicarse a la venta y comercialización de productos de alimentación y snacks. Dicha empresa se constituye con un capital social absolutamente desembolsado de 75.000 euros, y se realiza una inversión total que llega a los 200.000 euros para iniciar la actividad.

Para el ejercicio de la actividad, se procede al arrendamiento de una nave, a la compra de equipos informáticos y programas especializados para este tipo de trabajo. Todas estas inversiones que se realizan por la empresa Zaragoza S.L.U. Además, para iniciar el ejercicio de su actividad de distribución de productos se contrata con las siete empresas productoras de dulces, golosinas, snacks y salazones de todo tipo. Una vez iniciada su actividad, comienza a realizar la distribución de productos de la marca *Sonrisa*, de tal forma que en el mes de abril de 2.012 se contrata la distribución en exclusiva de dicha marca para la provincia de Zaragoza.

Sin tener conocimiento de la actividad de la empresa Aragón S.L. ni de Huesca S.L., ni de Teruel S.L., dado que a D. Cesáreo no le une ningún tipo de relación comercial, ni profesional, ni de amistad o parentesco con nadie de los propietarios de las anteriores mercantiles, varios trabajadores que estaban trabajando para la empresa Teruel S.L., solicitan trabajar para la empresa Zaragoza S.L., a lo que D. Cesáreo acepta contratarlos en periodo de prueba, dada su experiencia en el sector. Con el tiempo y actualmente la empresa Zaragoza, S.L.U. tiene una plantilla de once trabajadores, de los cuales solamente cuatro proceden de Teruel S.L.

En fecha 4 de junio de 2.013, un año y medio después de haber iniciado la actividad, se procede a levantar Acta por la Inspección de Trabajo, la cual tiene carácter de liquidación provisional y en la cual se deriva la responsabilidad de las deudas de Seguridad Social de la empresa Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Teruel, S.L. a la mercantil Zaragoza, S.L.U. al entender la Inspección de Trabajo que concurren los requisitos de la sucesión de la empresa de Aragón, S.L. en la empresa Zaragoza, S.L.U. Ante tales circunstancias, Don Cesáreo acude al Despacho solicitando el consejo y asesoramiento jurídico de los Letrados que forman parte del mismo y buscando una solución al problema que se le ha planteado.

Es así como desde junio de 2.013 y aún en la actualidad, el Despacho viene tramitando y resolviendo los problemas jurídicos de este asunto. Trámites, problemas y soluciones que se expondrán de forma cronológica a continuación.

IV. ARTÍCULO 44 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y JURISPRUDENCIA QUE LO DESARROLLA

Antes de comenzar a desarrollar la resolución del asunto, es necesario delimitar y desmenuzar el concepto de sucesión de empresa, utilizando para ello lo que se deduce del tenor literal de la norma que la regula así como la jurisprudencia relacionada con dicho concepto.

Pues bien, la sucesión de empresa se encuentra regulada en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo establece lo siguiente¹:

«1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las

¹ Transcripción literal del art. 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión;

b) Motivos de la transmisión;

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto».

Tras una breve lectura del art. 44 ET, se puede concluir que este artículo regula la **transmisión de empresa** y, además, establece una serie de garantías para los trabajadores en el supuesto de que un empresario suceda a otro en una actividad empresarial: El nuevo empresario continua con la actividad empresarial del anterior, esto es, hay un cambio de una de las personas de la relación, en concreto, cambia la persona del empresario.

Para que exista **subrogación empresarial y subrogación en la cadena de contratación** tiene que estarse ante empresas reales, puesto que si nos encontramos ante empresas aparentes estaremos ante situaciones distintas, por ejemplo, una cesión ilegal de trabajadores o en una situación fraudulenta en el caso de sucesión de empresas si lo que se busca es limitar los derechos de los trabajadores. En este último caso, la finalidad por la que se podría formalizar una subrogación empresarial en fraude de ley sería perjudicar los derechos de los trabajadores, por

ejemplo, separar una parte de la actividad de la empresa que es deficitaria y que puede llevar al concurso, también puede ser que se pretenda aplicar otro convenio que contenga salarios inferiores a los que se aplica inicialmente. No obstante, el fraude de ley no se presume, quien alega fraude de ley, tiene que probarlo.

Tal y como he señalado anteriormente, el art. 44 ET, cuando regula la subrogación empresarial, establece también una serie de garantía para los trabajadores, de las cuales la fundamental es la continuidad del vínculo contractual. Si no existiera esta fórmula, estaríamos ante una cesión de trabajadores o una novación contractual, sin embargo, tenemos esta regulación específica y, por tanto, ante el cambio de empresario se aplica la subrogación empresarial.

Asimismo, se regulan los derechos de información que tanto el empresario cedente como el empresario cesionario tienen en relación con sus empleados. Para informar no basta convocar a los trabajadores a una reunión informativa, ya que no queda constancia de que todos los trabajadores han sido informados. Por tanto, es mejor dar la información por escrito y, si los trabajadores se niegan a recibir tal documento, basta con que haya dos testigos de tal información. La falta de información conllevaría una sanción administrativa, pero tal sanción no implicaría en ningún caso la anulación de la subrogación.

Todo lo anterior se deduce del tenor literal del artículo 44 del Estatuto, no obstante, la sucesión de empresa ha sido una institución conflictiva y, por ello, objeto de numerosa jurisprudencia y de estudios doctrinales. Es por ello que, antes de empezar a resolver los problemas jurídicos de un caso concreto, se ha creído conveniente realizar una breve exposición de la **jurisprudencia nacional e internacional** relacionada con la sucesión empresarial.

Según doctrina reiterada del Tribunal Supremo, para que exista sucesión de empresa deben concurrir una serie de requisitos que podríamos denominar como subjetivo y objetivos. De un lado, el requisito subjetivo es el del cambio de empresario, esto es, un cambio de un empresario antiguo a uno nuevo que será el que, en lo sucesivo, se haga cargo de la actividad empresarial; y de otro lado, los requisitos objetivos que se deben tener en cuenta a efectos de considerar la existencia de sucesión son, por ejemplo, la transmisión efectiva de los elementos empresariales y materiales que constituyen la empresa, la similitud entre las actividades realizadas antes y después del cambio de empresario, el número de trabajadores que continúan en la empresa trabajando a cargo del nuevo empresario, entre otros. Esto es así debido a la Directiva 77/187, de 14 de febrero, la cual ha sido desarrollada por la Doctrina del TJUE y, también, por los Tribunales de los países comunitarios.

En un principio, con la anterior redacción del artículo 44 E.T., la Jurisprudencia del Tribunal Supremo sostenía que para que existiera sucesión de empresa era preciso que se hubieran transmitido elementos patrimoniales que pudieran constituir una unidad empresarial básica. Sin embargo, a partir de la modificación del art. 44 E.T., esa jurisprudencia cambió. En concreto, los puntos que la actual doctrina jurisprudencial española² señala para que la transmisión de la empresa entre dentro de la sucesión empresarial son los siguientes:

- 1) En primer lugar, el objeto de la transmisión ha de ser necesariamente *«un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio»*.
- 2) El objeto al que se hace referencia en el primer punto, *«no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial»* pudiendo reducirse *«en determinados sectores económicos como los de limpieza y vigilancia» «a su mínima expresión»*, en tanto en cuanto *«la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra»*.
- 3) De lo anterior se desprende que *«un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica (objeto de la transmisión determinante de la sucesión de empresa) cuando no existen otros factores de producción»*.
- 4) Por tanto, no se considerará que existe sucesión de empresa cuando *«la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior»*.
- 5) Se entiende que hay identidad en el objeto de la transmisión cuando *«continúe efectivamente»* o que luego *«se reanude»* la actividad desarrollada por la empresa.
- 6) El artículo 44 del Estatuto y la Directiva comunitaria son equivalentes en tanto en cuanto ambos hablan de *«transmisión de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva»* y *«traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad, respectivamente»*.

² STS de 5 de marzo de 2013, STS de 12 de marzo de 2015, entre otras.

- 7) El hecho de que sea necesaria la *«transmisión de un conjunto de medios organizados»* no implica la transmisión de elementos patrimoniales del empresario antiguo al nuevo.
- 8) Tampoco se requiere por la jurisprudencia que, previamente a la transmisión, exista una relación contractual entre cedente y cesionario; sino que puede no existir ningún tipo de relación y, aún así, por concurrir todos los requisitos, estemos ante una sucesión empresarial.
- 9) *«La cesión o transmisión de empresas o unidades productivas puede realizarse a través o por mediación de un tercero propietario, arrendador, o dueño de la obra»*. Es decir, la jurisprudencia española ha aceptado un criterio amplio de forma que ha admitido como casos de sucesión de empresa desde los típicos supuestos de venta o arrendamiento de empresa, hasta los casos menos comunes de fusión y escisión, y también las transmisiones realizadas por un tercero, por ejemplo, las contratas.
- 10) A la hora de concluir si efectivamente nos encontramos ante un supuesto de sucesión o subrogación empresarial es preciso tener en cuenta:
- *«Todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate»*.
 - *«El tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate»*.
 - *«El que se hayan transmitido o no elementos materiales como edificios o bienes muebles»*.
 - *«El valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión»*.
 - *«El hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores»*.
 - *«El que se haya transmitido o no la clientela»*.
 - *«El grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión»*.
 - *«La duración de una eventual suspensión de dichas actividades»*.
- 11) *«La obligación de subrogación en las relaciones de trabajo generada en los supuestos normativos reseñados de la normativa comunitaria y del artículo 44 ET opera por imperativo de la ley (“ope legis”), sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes del contrato de trabajo»*.

Actualmente, gozan de un gran protagonismo, precisamente por la situación de crisis económica, las **sucesiones** que se producen cuando el empresario cedente se encuentra **en un proceso de quiebra o insolvencia**, es decir, cuando la empresa está siendo objeto de un concurso de acreedores. Se debe incluir una breve mención a esta cuestión puesto que, en el caso que se expondrá seguidamente, nos encontramos con que algunas de las empresas supuestamente *sucedidas* se encontraban en concurso de acreedores.

A este respecto se refiere la Directiva cuando dice, en el párrafo 1º de su artículo 5, que *«Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los artículos 3 y 4 no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente)»*.

En nuestro ordenamiento jurídico, lo dispuesto por la Directiva tiene su correlativo en el recientemente reformado Real-Decreto-ley 11/2014, de 5 de septiembre, de Medidas Urgentes en Materia Concursal, que pretende fomentar la adquisición de unidades productivas de empresas en concurso de acreedores. Asimismo, la Ley Concursal también fomenta la continuidad de la actividad de la empresa en concurso y prevé una serie de excepciones a este principio de sucesión de empresa en lo tocante a materia fiscal y laboral.

No obstante, por lo que interesa en este caso concreto, no existe todavía una previsión expresa respecto a las deudas frente a la Seguridad Social de la empresa concursada y transmitida.

También merece una reflexión a parte, la denominada **sucesión de plantilla** ya que es uno de los aspectos que se tuvieron que tratar durante la tramitación de este supuesto real. La sucesión de plantilla ha sido concretada en reiteradas Sentencias del Tribunal Supremo³ y podríamos definirla como aquella sucesión en la que se transmite un conjunto o un número de trabajadores que ejerce una actividad tal que dichos trabajadores pueden considerarse como una unidad o entidad económica en sí mismos. Este supuesto concurre, sobre todo, en aquellos casos en los que la actividad empresarial descansa fundamentalmente en la mano de obra. Los dos casos más conocidos quizá sean los de los sectores de la limpieza y de la vigilancia y seguridad.

³ Doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo en SSTs de 20 y 27 de octubre de 2004 (R. 4424/03 y 899/02), reiteradas por las de 29 de mayo y 27 de junio 2008 (3617/06 y 4773/06) y 28 de febrero de 2013, entre otras muchas.

V. PROCEDIMIENTO EN VÍA ADMINISTRATIVA

1. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE: INSPECCIÓN LABORAL

En cuanto al **Procedimiento en vía administrativa**, debemos señalar, en primer lugar, que se trata de un procedimiento que **se rige** básicamente **por la siguiente normativa**: De un lado, el Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y, de otro, la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Real Decreto 112/2001 de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero.

Por lo que se refiere a su inicio y desarrollo, tenemos que remontarnos, en concreto, al día 4 de junio de 2013, momento en el que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social suscribe, en uso de las facultades que le atribuyen las normas anteriormente mencionadas, el Acta de Liquidación de cuotas a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

De modo que el inicio de este procedimiento administrativo se da con esta **Acta de Liquidación Provisional** en la que, con la exhibición por parte de Don Cesáreo, observamos lo siguiente:

- Dicho Acta de la Inspección de Trabajo tiene carácter de liquidación provisional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.2 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establece que *“Las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales [...]”*.

Es decir, el acta todavía no es definitiva, por lo que cabe formular escrito de alegaciones. Esta posibilidad es advertida en el Acta de la Inspección que otorga un plazo de quince días hábiles a contar desde la fecha de notificación del Acta, siendo el órgano ante el que presentar dicho escrito el Jefe/a de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, se recuerda que en caso de formular alegaciones, se tendrá derecho a la vista y audiencia por plazo de diez días y que el plazo máximo con el que cuenta la

Administración para dictar Resolución es de seis meses a contar desde la fecha del Acta de liquidación, tal y como establece la Disposición Adicional Única del Real Decreto 112/2001 de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000 de 4 de febrero.

- En segundo lugar, dicho Acta propone una derivación de responsabilidad respecto de las deudas de Seguridad Social que tanto la empresa Aragón, S.L., como las mercantiles Huesca, S.L. y Teruel, S.L. poseen con la Seguridad Social; ello se deduce de la constancia, en la primera página del Acta, de que la naturaleza del descubierto es la derivación de la responsabilidad.

En cuanto al período del descubierto, se señala un período que alcanza desde el 01/2010 al 03/2012. Siendo resultado de todo ello un importe total de la deuda del período del descubierto de 80.517'81 euros, cantidad que es, cuanto menos, considerable.

- Por último, tal proposición de derivación de la responsabilidad se basa en que la Inspección de Trabajo entiende que concurren los presupuestos necesarios para la existencia de sucesión empresarial de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Teruel, S.L. en la empresa de nuestro mandante, esto es, Zaragoza, S.L.U.

Según la Inspección de Trabajo, y tras exponer de forma detallada el estudio llevado a cabo en relación a las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L., Pamplona, S.L. y Zaragoza, S.L.U. concluye que el motivo por el cual se constituye la empresa Zaragoza, S.L.U. es el de gestionar la continuidad de Aragón, S.L., que desde el 7 de noviembre de 2.011 se encontraba en concurso voluntario de acreedores, y suceder al resto de las empresas. Todo ello con base en lo siguiente:

- 1) Todas las empresas a las que hacen referencia, se dedican a la misma actividad.
- 2) Zaragoza, S.L.U. inició su actividad en febrero de 2.012 con ocho trabajadores, de los cuales siete provenían bien de Aragón, S.L.; bien de Huesca, S.L., habiendo pasado algunos de ellos por la mercantil Pamplona, S.L. En marzo de 2.012 se incorporaron cinco nuevos trabajadores de los cuales cuatro provenían de Aragón, S.L. y, por

último, en abril de 2.012 inicia su prestación de servicios un trabajador proveniente de Pamplona, S.L.

3) El grueso de los vehículos utilizados por Zaragoza, S.L.U. provienen de Aragón, S.L., a través de venta judicial pero no constan a nombre de Zaragoza, S.L.U. sino al de otra mercantil.

4) El principal proveedor de Aragón, S.L. y el de Zaragoza, S.L.U. es la marca *Sonrisa*.

Así, la Inspección de Trabajo termina diciendo que estamos ante una sucesión de empresas, centros de trabajo o unidades productivas autónomas de la forma siguiente: Se produce sucesión entre las empresas Aragón, S.L. y Huesca, S.L. a las sociedades Teruel, S.L. y Zaragoza, S.L.U., existiendo una empresa interpuesta que es Pamplona, S.L; y considera, de conformidad con lo establecido en el art. 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/995, de 24 de marzo, en relación con los arts. 104.1 y 127.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio, y arts. 12 y 13 del Reglamento General de Recaudación de los recursos del Sistema de Seguridad Social, regulado en el R.D. 1415/2004 de 11 de junio, que procede declarar responsable solidaria de parte de las deudas que las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. contrajeron con la Seguridad Social a la mercantil Zaragoza, S.L.U., en función de los trabajadores que ha asumido en sus plantillas y que provenían de las empresas sucedidas.

Tras el análisis del documento del Acta de la Inspección del Trabajo, se informa al cliente de la situación en la que se encuentra, el por qué de la reclamación de una deuda que Don Cesáreo desconoce por completo y, además, se le advierte del plazo concedido para la formulación de las alegaciones que correspondan en caso de mostrar disconformidad con el acto administrativo notificado.

Como era de esperar, Don Cesáreo decide formular dichas alegaciones y es así cómo comienza el estudio pormenorizado de este asunto y la investigación sobre ese entramado empresarial complejo del que la Inspección de Trabajo hacía responsable a nuestro cliente.

Del trabajo de averiguación y análisis realizado por el Despacho se constatan los siguientes hechos que guardan una estrecha relación con el Acta propuesta por la Inspección de Trabajo:

- a) Por lo que respecta a Aragón, S.L., ésta era una empresa formada por cuatro socios que se venían dedicando al sector de los *snacks* desde hacía varios años. Dicha empresa, debido a la situación de la acrecentada crisis económica en España y viendo frustrada su actividad empresarial decidió, con fecha 7 de noviembre de 2.011, presentar concurso voluntario de acreedores. Hasta entonces, Aragón, S.L. había ostentado la distribución de la marca *Sonrisa* y contaba con un cuerpo mínimo de 16 empleados. Igualmente, los cuatro socios de Aragón, S.L. también eran propietarios de la mercantil Huesca, S.L., sita en el mismo centro de trabajo que Aragón, S.L.
- b) A su vez en el mes de noviembre de 2.011 la marca *Sonrisa*, se queda sin empresa distribuidora en todos los bares, tiendas, etc. de la Comunidad Autónoma donde operaba la empresa Aragón, S.L., ya que no puede realizarse a través dicha empresa dada su situación de concurso de acreedores. Esto supone para *Sonrisa* la pérdida de toda la cuota de mercado frente a sus competidores directos en la fabricación.
- c) Tras la presentación del concurso voluntario de acreedores de Aragón, S.L. y motivado por una discusión entre los socios de aquélla y de Huesca, S.L., surgen dos empresas nuevas:
- La mercantil Teruel, S.L, empresa que se crea e inicia la actividad en fecha 2 de diciembre de 2.011. En dicha empresa ejercen la actividad, de una u otra forma, dos de los antiguos socios de Aragón, S.L.
 - Por otra parte, en fecha 7 de noviembre de 2.011, se traslada y se da inicio a la actividad de la mercantil Pamplona, S.L. en la que participaron, de una u otra forma, los otros dos socios de la mercantil concursada.

Ninguna de estas dos nuevas empresas, creadas como consecuencia del concurso de acreedores de Aragón, S.L. y de la ruptura de relación entre los socios de la misma, ostentó la distribución en exclusiva de la marca *Sonrisa*: Dichas empresas venden su producto, pero sin existir compromiso alguno de venta exclusiva en la Comunidad Autónoma donde operaban.

- d) Don Cesáreo, nuestro cliente, no tiene conocimiento en el mes de noviembre de 2.011 de la situación concursal de Aragón S.L., ni del cierre efectivo de la mercantil Huesca, S.L.,

ni tampoco de la creación de estas dos empresas Teruel, S.L. y Pamplona, S.L. Más aún, la creación de la empresa Zaragoza, S.L.U. es mucho posterior a la entrada en concurso de Aragón, S.L., el cierre definitivo de Huesca, S.L. y la creación de las empresas Teruel, S.L. y Pamplona, S.L., en concreto, el 21 enero de 2.012.

Don Cesáreo también desconoce, a fecha noviembre de 2.011, el hecho de que la marca *Sonrisa* haya quedado sin empresa distribuidora en la Comunidad Autónoma donde operaba Aragón, S.L.; y no es hasta tiempo después, en abril de 2.012, cuando Zaragoza, S.L.U. firma contrato de distribución en exclusiva con la marca *Sonrisa*.

- e) Se tiene constancia, además, de que la Inspección de Trabajo abrió un primer expediente a la mercantil Aragón, S.L., tras el cual se realizaron Actas de Inspección a los efectos de establecer la posibilidad de derivación de responsabilidad de las deudas de dicha mercantil referidas a las cuotas impagadas de la Seguridad Social, respecto de las empresas Teruel, S.L. y Zaragoza, S.L.U.

Teniendo claras y delimitadas todas estas circunstancias, además de conocer las relativas a la creación, actividad y procedencia de los elementos materiales de empresa de nuestro patrocinado, se procedió a la elaboración del correspondiente **escrito de alegaciones**⁴ con el que se demostrara que, muy al contrario de la conclusión a la que se llegó por la Inspección de Trabajo, la mercantil Zaragoza, S.L.U. no fue creada para la gestión de la continuidad de la que fue Aragón, S.L., sino que es una empresa completamente nueva y que no guarda ninguna relación ni con la anterior ni con Huesca, S.L., Teruel, S.L. y/o Pamplona, S.L.

Así pues, para demostrar la no concurrencia de los presupuestos de la sucesión empresarial, se debían rebatir cada uno de los puntos destacados por la Inspección de Trabajo como sinónimo de sucesión empresarial, justificando nuestra argumentación con los hechos de los que teníamos constancia gracias a la información aportada por nuestro representado y por las circunstancias de las que habíamos tenido conocimiento con el estudio del asunto.

Para lograr transmitir todas las ideas de forma ordenada sin olvidar ninguna, se optó por señalar cada uno de los aspectos que hacían que supuestamente existiera sucesión de empresa y citar, consecutivamente, aquellos hechos, documentos y situaciones que acreditaban justo lo contrario.

⁴ Vid. Escrito de alegaciones adjunto como Anexo I.

- 1) Inexistencia de vinculación y de continuidad de Zaragoza, S.L.U. con Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. y Pamplona, S.L.

En primer lugar, no existía vinculación entre dichas empresas porque tampoco la había habido entre sus socios. Es decir, ni Don Cesáreo ni su mujer, habían participado de forma alguna en las empresas de las que se deriva la responsabilidad. Es más, ni siquiera conocían o tenían relación con los socios de aquéllas empresas; sino que Don Cesáreo, aún siendo empresario, operaba en un sector completamente distinto al de la distribución de aperitivos o *snacks*: el del automóvil.

La idea de la empresa de Zaragoza, S.L.U. se le presentó como un proyecto novedoso ya que, dada su relación y contactos en la industria en general, por medio del personal de la marca *Sonrisa* se le transmitió el problema que se le había planteado en relación con la distribución en una determinada Comunidad Autónoma.

Dado su carácter emprendedor y experiencia en el ejercicio empresarial, decidió elaborar un estudio de viabilidad de emprender un proyecto para la comercialización y venta de productos de alimentación, *snacks* y aperitivos; teniendo en cuenta la información relativa a la pérdida de distribuidor por una marca tan conocida como *Sonrisa*.

Y es precisamente tras la elaboración del estudio de viabilidad cuando se crea, en fecha 23 de enero de 2.012 la empresa Zaragoza, S.L.U., fecha que es muy posterior a la entrada en concurso de Aragón, S.L. y al cierre definitivo de Huesca, S.L. y, también, al nacimiento de las empresas Teruel, S.L. y Pamplona, S.L.

- 2) El capital y el riesgo empresarial son absolutamente distintos y autónomos de los de las demás empresas.

La Inspección de Trabajo determina que existe identidad en el capital y riesgo empresarial invertidos para la creación de Zaragoza, S.L.U. Sin embargo, todo ello dista por completo de la realidad, ya que fueron Don Cesáreo y su mujer quienes invirtieron una cantidad cercana a los 200.000 euros en la creación de la mercantil y constituyeron un capital social inicial de 75.000 euros.

Como argumento a favor de esta cuestión, encontramos la circunstancia de la contratación de la distribución en exclusiva de la marca *Sonrisa*. Puede que, en principio, parezca no tener relación una cuestión con la otra pero es necesario tener en cuenta que sería ilógico que una marca como *Sonrisa* que había visto reducida su cuota de mercado a cero como consecuencia de la entrada en concurso de la que, hasta entonces, había sido su distribuidora, esto es, Aragón, S.L., quisiera ahora volver a contratar con su “supuesta” sucesora, sabiendo la situación de insolvencia en la que se encontraba la concursada y que, de alguna manera u otra, podría repercutir en la nueva empresa.

Es decir, la marca *Sonrisa* decidió contratar con la empresa Zaragoza, S.L.U. habida cuenta de que era una empresa completamente nueva, con capacidad económica suficiente y seriedad en la gestión, y que de ningún modo guardaba relación con su anterior distribuidora. Esta marca, de no haber constatado de forma fehaciente que se trataba de un capital nuevo, además del cambio de titularidad, no habría contratado con la empresa de Don Cesáreo.

Zaragoza, S.L.U. a diferencia de lo que ocurre con las empresas Teruel, S.L. y Pamplona S.L., donde sí existe una continuidad en el capital, el riesgo y la dirección empresarial dado que son creadas por los que habían sido socios y miembros de Aragón, S.L. y Huesca, S.L., no muestra ninguna identidad ni similitud con ninguna de las empresas mencionadas sino que es empresa nueva y distinta.

- 3) El centro de trabajo es distinto y nada tiene que ver con el centro de trabajo en el que se situaban las empresas Aragón, S.L. y Huesca, S.L.

Por lo que respecta a la dirección, para acreditar la diferencia entre sede social de la empresa Zaragoza, S.L. respecto de Aragón, S.L. y Huesca, S.L. basta con señalar que Zaragoza, S.L. se ubica en un Polígono Industrial distinto y separado de aquél en el que se encontraban establecidas Aragón, S.L. y Huesca, S.L.

Asimismo, se especificó que la búsqueda y puesta a punto del local se realizó por medio de contrato de arrendamiento de una nave sita en un Polígono distinto del de donde radicaban las empresas de las que se deriva la responsabilidad y que dicho contrato de arrendamiento de local de negocio se suscribió en el mes de enero de 2.012.

Así pues, el centro de trabajo era y es totalmente distinto y no tenía nada que ver con el centro de trabajo de las empresas Huesca, S.L. ni Aragón S.L. que, recordemos, compartían centro de trabajo. Por otro lado, en menor medida se relaciona la nueva sede con la de Teruel, S.L. ni con la de Pamplona S.L., dado que durante la vida de nuestra empresa, estas otras han sido sus competidoras directas en el mercado.

4) Equipos informáticos necesarios.

Del mismo modo, la Inspección de Trabajo achaca que Zaragoza, S.L.U. se prevale de los mismos equipos informáticos que Aragón, S.L. y Huesca, S.L. Sin embargo, es Don Cesáreo quien en sus relaciones con la marca *Sonrisa* se informa sobre los soportes informáticos necesarios para este tipo de actividad, dada su especificidad.

Estos equipos son esenciales para una actividad de este calibre, donde es vital tener constancia de todos y cada uno de los productos y pedidos en tiempo real, para poder realizar un seguimiento y reposición correctos de cara a la venta final. De tal forma que el hecho de que se utilizaran los mismos en Aragón, S.L. y Huesca, S.L. no es motivo suficiente para considerar esta cuestión como un elemento más para determinar la sucesión empresarial.

Sobraría decir que el contrato de compraventa por estos equipos informáticos especializados fue firmado por Zaragoza, S.L.U. y una de las empresas proveedoras de los mismos, en el mes de enero de 2.012.

5) Flota de vehículos para la distribución y venta de los productos de *snack*.

Otra de las cuestiones controvertidas y que, en opinión de la Inspección de Trabajo, también denota sucesión empresarial es la relacionada con los vehículos de los que Zaragoza, S.L.U. dispone para la realización de la distribución y venta de los productos de aperitivo.

En este punto, hay que volver a recordar que Don Cesáreo se dedicaba anteriormente al sector del automóvil, llevando más de diez años operando en el mercado de venta de vehículos y siendo, además, socio único y Administrador de una empresa que se dedica a la compraventa de vehículos de segunda mano.

Es por ello que, en vistas a la nueva actividad que emprendería en enero de 2.012, durante ese mismo mes cedió sin contraprestación alguna a Zaragoza, S.L.U. algunos de los vehículos de su otra empresa para que la nueva iniciase su actividad.

Sin embargo, siendo necesarios más vehículos operativos para realizar la actividad, en el mes de abril de 2.012, desde la primera empresa de Don Cesáreo, éste adquirió algunos vehículos por medio de licitaciones públicas, paga de precio y Auto Judicial de adjudicación; coincidiendo que algunos de vehículos adquiridos de esta forma provienen de la concursada Aragón, S.L.

Es justamente por estos vehículos provenientes del concurso de Aragón, S.L. por lo que la Inspección de Trabajo considera que existe sucesión de empresa: Porque se han transmitido elementos materiales provenientes de Aragón S.L., a Zaragoza, S.L.U. Pero nada más lejos, ya que Zaragoza, S.L.U. siempre ha trabajado con vehículos de la otra empresa propiedad de Don Cesáreo y no es cierto que todos ellos hayan sido propiedad de Aragón, S.L., más aún, hasta abril de 2.012 no se disponen de los vehículos de Aragón, S.L. y se inicia la actividad con otros distintos.

Además, a fecha de junio de 2.013, no todos los vehículos dispuestos en la mercantil Zaragoza, S.L.U. provienen de la licitación de Aragón, S.L., y los que provienen de la empresa concursada fueron adquiridos en licitación pública a través del propio Juzgado de lo Mercantil, por lo que sigue sin percibirse relación directa entre ambas empresas ya que no se trata de una entrega o traspaso de vehículos de la empresa Aragón, S.L. a Zaragoza, S.L.; sino que lo que existe es una adquisición en licitación pública.

6) Distinta actividad, clientela y proveedores.

En principio, la actividad considerada desde un punto de vista genérico es eminentemente la misma, sin embargo, la prosperabilidad del funcionamiento de la empresa depende en gran medida de ostentar la distribución de alguna de las marcas fabricantes en el sector de los aperitivos y/o *snacks*.

En este caso, se podría pensar que efectivamente existe identidad en los proveedores puesto que era Aragón, S.L. la que ostentaba la distribución de la marca *Sonrisa*, que después contrató con Zaragoza, S.L.U. Ahora bien, el escrito de alegaciones debe precisar

un matiz: La distribución en exclusiva que Aragón, S.L. realizaba de la empresa *Sonrisa*, se extendía al ámbito geográfico de una Comunidad Autónoma, mientras que el ámbito geográfico de comercialización de esta marca por Zaragoza, S.L.U. es distinto, al tan sólo haberle concedido la marca *Sonrisa* la distribución en exclusiva en el territorio de una provincia de la Comunidad Autónoma donde operaba anteriormente Aragón, S.L.

Lo anterior justifica que nuestra patrocinada no consigue la distribución de la marca *Sonrisa* por continuidad de la mercantil Aragón, S.L., sino por negociación directa con la propia marca. Ya que, de haber sido de otra forma, se habría otorgado la distribución en exclusiva en los mismos términos.

De igual modo, además de la marca *Sonrisa*, Zaragoza, S.L.U. dispone de otros fabricantes que le proveen de productos para su distribución y que no guardan relación con Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. ni Pamplona, S.L.

Por lo que respecta a las rutas, las ventas realizadas y los clientes, éstos se limitan a la extensión de una provincia y no de una Comunidad Autónoma, como ocurría con Aragón, S.L. Por tanto, desde esta primera apreciación se deduce que no son coincidentes ninguno de estos aspectos.

A más a más, contando que el periodo que media entre la entrada en concurso voluntario de la mercantil Aragón, S.L. y la creación e inicio de actividad de Zaragoza, S.L.U. es más que notable, la posibilidad de utilizar o aprovecharse de las rutas que tuviera Aragón, S.L. desaparece por esa larga suspensión de la actividad, además de por la falta de relación entre ambas empresas que queda acreditado por lo argumentado en el apartado 1).

7) Plantilla y/o trabajadores.

Por último, la Inspección de Trabajo trata de justificar la sucesión de empresa bien por la concurrencia de la sucesión de plantilla o bien por el traspaso de varios trabajadores.

En este punto, hay que recordar que la sucesión de plantilla se da tan sólo en aquellos casos en los que la actividad empresarial reside únicamente en la mano de obra, es decir, cuando los trabajadores constituyen una unidad empresarial en sí mismos; supuesto que

disto mucho de darse en este caso ya que, como hemos visto anteriormente, se precisa de elementos informáticos, vehículos y también de un lugar de almacenamiento de los productos, además de los trabajadores, para poder desarrollar la actividad.

Respecto a que Don Cesáreo se haya hecho cargo de varios trabajadores provenientes de las demás mercantiles, esta apreciación no es del todo correcta pues la plantilla de Aragón, S.L. no pasa a Zaragoza, S.L.U. sin solución de continuidad, sino que lo que sucede es lo siguiente:

De los once trabajadores que se encuentran de alta prestando sus servicios en Zaragoza, S.L.U., tan sólo son siete los que proceden de Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. y/o Pamplona, S.L., y ello como consecuencia de la situación de concurso de la primera, el cierre de la segunda y el estado de insolvencia e impago de salarios de las dos últimas. En concreto, son los propios trabajadores de Pamplona, S.L. los que, viéndose impagados y conociendo a través de la marca *Sonrisa* de la creación de una nueva empresa en dicho sector, solicitan trabajo a Zaragoza, S.L.U.

Junto con el escrito de alegaciones y en prueba de lo fundamentado en el mismo, se adjuntaron una serie de documentos, en concreto:

- Como Documento núm. 1, el acta de liquidación provisional emitida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la copia de la Escritura de Constitución de la Sociedad Zaragoza, S.L.U.
- Como Documento núm. 2, la plantilla actual que posee la mercantil Zaragoza, S.L.U. para que quede constancia de que de los once trabajadores que se encuentran de alta prestando sus servicios en Zaragoza, S.L.U., tan sólo son siete los que proceden de Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. y/o Pamplona, S.L.
- El Documento núm. 3 aportado es el Contrato de Arrendamiento de la nave donde se encuentra el centro de trabajo de Zaragoza, S.L.U., probando así que no es el mismo que el que utilizaban las empresas Aragón, S.L. ni Huesca, S.L., sino otro completamente distinto y que no guarda ninguna relación con dichas empresas ni con sus socios.

- Se acompaña también en el Documento núm. 4 Contrato de Distribución en exclusiva de la marca *Sonrisa* para la provincia en la que opera Zaragoza, S.L.U. para justifica que, efectivamente, no se trata de una novación contractual o de un traspaso de la distribución de Aragón, S.L. a Zaragoza, S.L.U., sino que es un contrato completamente distinto y que, además, no cuenta con la misma área de distribución geográfica.
- Por último, el Documento núm. 5 recoge el pedido y abono de los equipos y elementos informáticos comprados por ser necesarios para el inicio de la actividad de Zaragoza, S.L.U.

Del mismo modo, y por medio otrosí, se solicitó vista y audiencia por diez días, ya que así se permite legalmente y se advertía en el propio Acta de liquidación provisional de la Inspección, y también información de los trabajadores actuales de Zaragoza, S.L.U. y que habían trabajado para Pamplona, S.L. y que se informase de lo acontecido a la marca *Sonrisa* y al resto de proveedores de la empresa Zaragoza, S.L.U.

El escrito de alegaciones se dirigió a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social para ante el Jefe/a de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por ser éste el órgano competente para conocer del asunto conforme a lo dispuesto en el art. 33.1 del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y tuvo entrada con fecha 21 de junio de 2.013.

La petición de derecho a vista se concedió el día 27 de junio de 2.013 para el día siguiente, debiendo comparecer el Letrado con poder de representación de la mercantil. Así, el día 28 de junio, compareció el Letrado junto con Don Cesáreo en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de ejercer su derecho a vista del expediente.

2. RESOLUCIÓN DE LA INSPECCIÓN

Posteriormente, con fecha 18 de noviembre de 2.013, le fue notificada a Don Cesáreo en el centro de trabajo **Resolución de la Unidad de Impugnaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social** de 11 de noviembre de 2.013.

En ella se recogían los hechos relativos a la tramitación llevada a cabo hasta el momento de dicho procedimiento administrativo en los que ya se ponía de manifiesto que *“Una vez examinado el escrito de alegaciones de la empresa, y las pruebas que acompañan al mismo, se estima que esas alegaciones no desvirtúan los fundamentos de hecho y de derechos que se contienen en el acta controvertida” (Hecho Cuarto).*

Además, la resolución contesta a cada uno de los motivos de alegación expuestos en el escrito de alegaciones por esta parte mostrando su disconformidad y adoptando la postura del Acta de liquidación provisional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En concreto, de todos los elementos que se tuvieron en cuenta a la hora de justificar la inexistencia de sucesión empresarial en las alegaciones formuladas, se rebatieron los siguientes y con los argumentos que se citan a continuación:

Nuestra primera alegación fue la inexistencia de vinculación y de continuidad de Zaragoza, S.L.U. con Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. y Pamplona, S.L., a lo que la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, T.G.S.S) respondió:

“Que el Sr. D. Cesáreo no tuviera vinculación alguna con las empresas sucedidas, no supone que no exista sucesión, ya que esta implica necesariamente que se produzca un cambio en la titularidad de la empresa”.

“En cuanto a los socios y administradores de la sociedad, entre los trabajadores que han estado dados de alta en Zaragoza, S.L.U., se encontraban [...], antiguos socios y miembros del Consejo de Administración de Aragón, S.L. [...]”.

Por tanto, para la TGSS el hecho de que no exista relación o vinculación entre las empresas no obsta para considerar la existencia de sucesión empresarial, porque únicamente tiene en cuenta que se ha producido un cambio en la persona del empresario, por lo que se da el elemento subjetivo que predica el artículo 44 del E.T.

También encontrábamos contestación relativa a la alegación quinta sobre la flota de vehículos para la distribución y venta de los productos:

“Ahora se alega por la empresa que se habían venido utilizando vehículos cedidos gratuitamente por la otra empresa de Don Cesáreo (de la que se emite el nombre por

razones de Protección de Datos) a Zaragoza, S.L.U., sin que este extremo se hubiera puesto de manifiesto antes ante las actantes, pese a haber solicitado aclaraciones sobre este punto en varias ocasiones a la empresa. Y además, consta que la otra empresa, se había hecho con los vehículos de Aragón, S.L., en abril de 2.012, en virtud de licitación judicial”.

Es decir, en este punto, se duda de la veracidad o se desecha el argumento sostenido por esta parte del porqué de que Zaragoza, S.L.U. contase con vehículos provenientes de Aragón, S.L. por no haberlo comunicado antes a la Administración.

Se rebate, asimismo, la argumentación dada en cuanto a la distinta actividad, clientela y proveedores:

“La actividad de todas las empresas implicadas en esta sucesión es la misma, que es distribución e intermediación de productos alimenticios.

El hecho de que la distribución de Zaragoza, S.L.U., se circunscriba a la provincia [...], y no a toda la Comunidad Autónoma, no implica sino que la sucesión lo es de una unidad productiva autónoma de la misma y no de su totalidad”.

“Se ha producido un traspaso de proveedores entre las empresas sin que haya cambiado su orientación comercial, manteniendo los mismos servicios.

En el propio escrito de descargos se reconoce que uno de sus principales proveedores es Sonrisa, igual que lo era de las anteriores mercantiles”.

En este punto, la Tesorería justifica que se da sucesión empresarial puesto que, aunque no se haya transmitido la totalidad de la actividad, sí se ha transmitido una unidad productiva autónoma de Aragón, S.L. puesto que actúa en una de las provincias de la Comunidad Autónoma donde operaba la mercantil concursada. Y, por consiguiente, considera que el hecho de que tan sólo un proveedor, que lo ha sido de Aragón, S.L. y lo es ahora de Zaragoza, S.L.U., conceda la distribución en exclusiva a esta última para el área de una provincia supone el traspaso de una unidad productiva autónoma y, por tanto, sucesión empresarial; sin tener en cuenta que Zaragoza, S.L.U. cuenta con muchos más proveedores y que el contrato de distribución con *Sonrisa* es mucho posterior a la finalización del contrato con Aragón, S.L. y también, completamente distinto.

Por último, respecto de la cuestión de los trabajadores, la TGSS acoge el argumento de la Inspección de Trabajo y resuelve, en relación a lo alegado que:

“El hecho de que ahora la empresa alegue que la contratación de estos trabajadores que provenían de Pamplona, S.L., fue a petición de estos, no desvirtúa el hecho de que la actividad de Zaragoza, S.L.U., se iniciara con trabajadores que provenían en su grueso de las anteriores empresas”.

Con este argumento, la Tesorería General de la Seguridad Social se aparta de la doctrina sentada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que se ha señalado anteriormente por la cual se entiende que la sucesión de empresa existe cuando se transmite un conjunto organizado de trabajadores. En este caso, los trabajadores no se transmiten, sino que son ellos los que solicitan el empleo y, por otro lado, de ningún modo son un conjunto organizado por cuanto constituyen en sí mismos una unidad económica ya que precisan de vehículo, elementos informáticos, almacén, producto y rutas para desempeñar su trabajo. Sin embargo, en esta resolución el criterio aplicado por la TGSS es el de que la mayoría de los trabajadores provenían de las empresas deudoras.

En atención a todo lo expuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social, esta Resolución termina con la confirmación del Acta realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, por consiguiente, con la elevación a definitiva de la liquidación provisional por un importe de 80.517'81 euros.

Contra esta resolución cabía interponer recurso de alzada en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución, tal y como prevén los artículos 31.2 de la Ley General de la Seguridad Social y el 115.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y así lo recordaba la propia resolución.

3. RECURSO EN VÍA ADMINISTRATIVA

Como ya se ha apuntado en el apartado anterior, el recurso en vía administrativa procedente en este caso es el **recurso de alzada**⁵, el cual se presentó, con fecha 18 de diciembre de 2.013, en la Tesorería General de la Seguridad Social cumpliendo así con el requisito del plazo y del órgano al que se dirigía.

⁵ Vid. Recurso de alzada adjunto como Anexo II.

En este recurso de alzada se puede apreciar que la exposición de los hechos no deja de ser sino una recopilación de los que ya constaban en el escrito de alegaciones, reiterando los aspectos de mayor importancia y poniendo de manifiesto los acaecidos hasta ese momento.

Por lo que respecta a la fundamentación jurídica, ésta va encaminada a oponerse a cada uno de los argumentos expuestos por la Tesorería General de la Seguridad Social en la Resolución de 18 de noviembre de 2.013, en especial a lo que se refiere a la plantilla y ello porque en la resolución que se recurre en alzada basa la confirmación del Acta de la Inspección de Trabajo en que sí existe sucesión empresarial en tanto en cuanto se ha transmitido un gran número de trabajadores provenientes de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. Si bien, parte de la plantilla de Zaragoza, S.L.U. proviene de Pamplona, S.L. y, anteriormente había prestado servicios en Aragón, S.L. y/o Huesca, S.L., hay que precisar lo siguiente:

- a. Zaragoza S.L.U. no acoge a nadie de la plantilla de la concursada Aragón S.L. ni lo pretendía, sino que son los trabajadores de Pamplona S.L. los que viendo la apuesta de la marca *Sonrisa* por nuestra patrocinada, los que solicitan de Zaragoza, S.L.U. ser contratados, no siendo una decisión empresarial la que marca como estrategia el cambio de plantilla.

Es más, los trabajadores suscribieron de modo voluntario las vicisitudes de la contratación ajenas a las mercantiles anteriores dado que ninguna relación existía entre la compareciente y aquéllas, siendo precisamente esta falta de relación la que algunos trabajadores apreciaban favorablemente. Cada uno de ellos informa en dicho documento la situación en la empresa, siendo apreciable que incluso los que ya no eran trabajadores de Zaragoza, S.L.U. en el momento de la redacción del recurso de alzada, manifestaban la realidad de los hechos. En total, se acompañaron al recurso de alzada, siete certificaciones de los trabajadores.

- b. Zaragoza, S.L.U. contrata a cada trabajador con determinadas condiciones:

En primer lugar, dada la especialización del sector y no siendo tantos los trabajadores que cuentan con amplia formación y especialización y que conocen de primera mano la venta de estos productos, Zaragoza, S.L.U. exige trabajadores que cuenten con experiencia.

Por otro lado, todos los empleados de Zaragoza, S.L.U. son, en principio, contratados a prueba, y de los trece que inicialmente quieren trabajar, actualmente y por los determinados periodos de prueba, han sido siete los que se han quedado en la plantilla de Zaragoza, S.L.U.

- c. Zaragoza, S.L.U. decide finalmente contratar a los trabajadores provenientes de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. por dos motivos fundamentalmente: Primero, cuentan con una gran experiencia en el sector de la venta, han trabajado con programas informáticos de relativo costo y conocen el complejo momento de la venta. Y, segundo, son los trabajadores los que piden ser contratados; de hecho, son ellos mismos los que le comentan a Don Cesáreo la situación de precariedad que habían padecido con las anteriores empresas ya que no cobraban desde hacía más de cuatro o cinco mensualidades y tampoco disponían de trabajo seguro.
- d. Zaragoza, S.L.U. no contrata a este personal para tener una continuidad en el negocio anterior, sino para iniciar el suyo, de forma nueva, diferente y autónoma.

Por tanto, no ha existido un cambio de trabajadores por una decisión empresarial entre los socios de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L., sino que han sido los propios trabajadores los que encontrándose en una situación de trabajo precario y sin cobrar sus sueldos y conociendo de la contratación de distribución en exclusiva de Zaragoza, S.L.U. con la marca *Sonrisa*, acuden a Zaragoza, S.L.U. para solicitar trabajo.

En consecuencia, de todo lo que se argumentó en el recurso de alzada, se quería demostrar que no existe un cambio de titularidad empresarial porque no ha existido transferencia alguna de elementos de producción de aquellas empresas a Zaragoza, S.L.U. y, en particular, que no se daba sucesión de empresa por transferencia de trabajadores, también denominada, *sucesión de plantilla*.

Por otro lado, en el recurso se solicitaba también la nulidad del acto administrativo impugnado *ex. artículo 62* por vulneración de los derechos del administrado e infracción de norma, en concreto, la del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y del concepto de sucesión empresarial, así como de la jurisprudencia de desarrollo, puesto que considerábamos que existía una interpretación *ad malam partem* por la Administración y enervación del principio de carga probatoria.

La nulidad de la resolución emitida por la Tesorería de la Seguridad Social se fundamentaba sobre la base de la doctrina jurisprudencial sentada en relación a la sucesión empresarial y aplicándola al caso concreto. Lo que se venía a explicar era que la parcial coincidencia de algún trabajador en un sector muy particular, como aquí ocurría, no puede llevar las funestas consecuencias para la compareciente que ostenta no sólo un domicilio social y estructura organizativa totalmente diferente a las empresas ajenas a la presente, sino que además la dirección y composición del accionariado como consta en la documental aportada al expediente absolutamente nada tiene que ver en relación con las empresas deudoras.

Este criterio ha sido acogido de forma unánime por varias resoluciones judiciales, por ejemplo, en el escrito se citaron:

- La Sentencia núm. 663/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, de 6 de julio de 2007.
- La Sentencia núm. 488/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, de 22 de junio de 2010.
- La Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Sala de lo Social, de 7 de septiembre de 2010.
- La Sentencia núm. 692/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Valencia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, de 1 de junio de 2010

De todas estas Sentencias, la conclusión que se extraía y a la que nos acogíamos para el caso que nos ocupaba es:

En el caso de la Sentencia del TSJ de Cataluña, que las empresas implicadas en dichos asuntos si bien tenían el mismo objeto social, no ostentaban los mismos órganos de dirección, accionariado o domicilio y, la parcial coincidencia de trabajadores no es considerada motivo suficiente para apreciar el grupo empresarial y sustentar la reclamación por deudas a la Seguridad Social.

En el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón puso de manifiesto que, si bien las empresas involucradas en el asunto objeto de enjuiciamiento no formaban grupo empresarial, en caso de hacerlo esta circunstancia no es considerada por el Tribunal como suficiente para derivar una responsabilidad solidaria en el ámbito laboral, sino que también es necesaria la presencia de elementos adicionales.

Por lo que respecta a la Sentencia del TSJ del País Vasco, ésta se refiere a la supuesta venta de una unidad económica (unos pabellones) y determina que no puede entenderse sucesión empresarial o transmisión que afecte a una unidad económica la venta de unos pabellones. Esta conclusión es directamente aplicable a este caso, en concreto, a lo que se aducía de contrario respecto de los vehículos adquiridos por venta judicial de la empresa Aragón, S.L. y, también, respecto de los trabajadores contratados y provenientes de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L.: No se puede considerar que la venta judicial de vehículos de Aragón, S.L. sea considerada como sucesión empresarial y, tampoco, la contratación de algunos trabajadores que anteriormente prestaron sus servicios en otras empresas del sector.

Para finalizar, la Sentencia del TSJ de Valencia acoge el criterio que señalábamos del Tribunal Supremo sobre la sucesión de plantilla y la Sala determina que *«[...] en el caso examinado no constan objetivados todos los elementos necesarios para sustentar la afirmación de sucesión de empresas, pues no cabe predicar trasvase de plantilla teniendo en cuenta la entidad de la misma por la mera transmisión de ocho empleados, lo que no es suficiente para justificar la sucesión ya que no constituyen un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica como “explotación autónoma”, ni tampoco la coincidencia genérica de que ambas mercantiles se dedican a la construcción, ni la relación de parentesco entre los socios de una y otra mercantil, pues conforme indica el art. 44 E.T., es preciso par que medie subrogación empresarial que la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio»*⁶.

De conformidad con lo establecido en estas Sentencias y según lo que veníamos sosteniendo desde que se notificó el Acta de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo fundamental es, entonces, que lo que se transmita sea un conjunto organizado de elementos que constituyan en sí mismos una unidad económica autosuficiente capaz de permitir la continuidad de la actividad empresarial, elementos que no concurren en este caso puesto que los trabajadores contratados por Zaragoza, S.L.U. no son un conjunto organizado capaz de continuar con el desarrollo de la actividad por sí mismos, sino que precisan de elementos materiales muebles e inmuebles para dicho desarrollo, elementos que tampoco han sido transmitidos de Aragón, S.L., Huesca, S.L., Teruel, S.L. y/o Pamplona, S.L. sino que fueron adquiridos *ex novo* por Zaragoza, S.L.U.

⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 1-6-2010, nº 692/2010, rec. 245/2006, siendo Ponente la Ilma. Sra. Doña María Jesús Oliveros Rosselló.
Fuente: <http://online.elderecho.com/>.

Se concluyó el escrito solicitando la declaración de nulidad del Acta y de la Liquidación Definitiva de las deudas procedentes de las mercantiles Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L., por no existir sucesión de empresa de Zaragoza, S.L.U. respecto de aquéllas. Además, mediante fórmula de otosí se interesó la medida cautelar de suspensión de la ejecución del acto administrativo objeto de impugnación sobre la base del artículo 111 de la Ley 30/1992 dado no sólo la invocación de la nulidad del acto administrativo, sino también porque los importes repercutidos a Zaragoza, S.L.U. podrían provocar no sólo un perjuicio importante, sino la desaparición y liquidación de la sociedad.

Como consecuencia del recurso interpuesto, se obtuvo **resolución** al mismo siendo notificado en fecha 14 de marzo de 2.014 por la cual se acordaba desestimar el recurso de alzada formulado por Zaragoza, S.L.U. contra la resolución de 13 de noviembre de 2.013 de la Jefe de la Unidad de Impugnaciones y confirmar el acta de liquidación en sus propios términos.

Esta resolución, de fecha 12 de marzo de 2.014, incluye en el Hecho Cuarto un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que fue solicitado por la Tesorería General de la Seguridad Social a efectos de contestar al recurso de alzada interpuesto.

En concreto, este informe estima que las alegaciones realizadas por esta parte en el recurso de alzada y la prueba aportada no desvirtúan los fundamentos dados en el Acta de liquidación provisional emitida por dicho órgano; si bien, en nada se diferencia dicho informe de lo que ya se puso de manifiesto tanto en el Acta de liquidación provisional como en la Resolución que elevaba a definitiva dicho Acta, es decir, los argumentos son exactamente los mismos. Existe un único pronunciamiento nuevo relativo a la jurisprudencia mencionada por esta parte que considera que dicha jurisprudencia no resulta de aplicación a este caso por tratarse de jurisprudencia relacionada con los grupos de empresas.

Termina este acto administrativo con la resolución de desestimación del recurso formulado por Zaragoza, S.L.U. y advirtiéndole de que pone fin a la vía administrativa, por lo que el siguiente trámite o paso en caso de querer continuar con el procedimiento es el de demanda en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Social de la provincia donde se encuentre la sede de la Dirección Provincial de la TGSS correspondiente. Todo lo anterior es conforme a lo dispuesto en los artículos 2 s), 6.2 a), 10.4 a), 69.1 y 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

VI. LA VÍA JUDICIAL. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO.

Tras la notificación de la última resolución en procedimiento administrativo y suponiendo la misma el fin de la vía administrativa, se abre ante nosotros la posibilidad de acudir al Juzgado para conseguir una resolución favorable en la que se estimen nuestras pretensiones. Don Cesáreo, que sigue declarando su disconformidad con las resoluciones tanto de la Inspección Laboral como de la TGSS y que expresa su deseo de continuar con la tramitación del asunto, solicita del Despacho que le asista jurídicamente en el procedimiento judicial.

De forma que se generan nuevos problemas, tanto *jurídicos* como de índole *probatoria y económica* que es preciso tener en cuenta así como poner en conocimiento del cliente. La tramitación ante los Juzgados de un asunto de esta envergadura supone, de un lado, dificultad para exponer de forma clara y concisa unos hechos con una documentación obrante en el expediente administrativo que es más que considerable y, de otro, dificultad en la elaboración de los fundamentos de derecho dada la gran jurisprudencia existente y de nueva creación con argumentos a favor y en contra de nuestra posición. Todo ello, sumado a la circunstancia de contar con una cuantía elevada que, de perder el procedimiento y existir condena en costas, se podría traducir la declaración de insolvencia y cierre de la empresa de nuestro cliente, hacen que se extremen los medios y la forma de esa diligencia debida exigible a todo Letrado.

Asimismo, un problema que gozará de gran importancia en este proceso es el de la *determinación de la competencia*, ya que a pesar de ser la propia Tesorería General de Seguridad Social la que en su resolución del recurso de alzada señalaba que contra la misma cabía interponer demanda ante los Juzgados del orden Social, este asunto se terminó tramitando por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, habiendo sido previamente planteado también ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.

1. CUESTIONES DE COMPETENCIA

Tal y como se ha expuesto anteriormente, se interpuso, en marzo de 2.014 demanda solicitando la nulidad de las actas de derivación de responsabilidad impuestas por la Dirección Provincial de la TGSS ante el Juzgado de lo Social, o lo que es lo mismo, demanda de impugnación de actos de la Administración.

No obstante, el **Juzgado de lo Social** se pronunció, mediante Diligencia de Ordenación de 4 de abril de 2.014, dando traslado a las partes y al Ministerio Fiscal para que alegasen lo que considerasen sobre la posible **falta de competencia material**.

Así, en cumplimiento del traslado recibido por el Juzgado de lo Social, se elaboró escrito de alegaciones sobre la falta de competencia material en la que pudiera estar incurriendo dicho Juzgado diciendo que esta parte había interpuesto la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social como consecuencia de haber establecido la propia Administración dicha competencia invocando los arts. 2 s), 6.2 a), 10.4 a), 69.1 y 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social pero que, no obstante, nos supeditábamos al criterio del Juzgado.

Por lo que respecta al Ministerio Fiscal, éste también cumplió con el traslado conferido, alegando y afirmando que, de acuerdo con los artículos mencionados en la resolución del recurso de alzada y que fueron reiterados por nuestra parte, el tenor de la reclamación que se formulaba tenía como objeto de forma central lo prevenido por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, el artículo 44.3 de dicho texto legal, por lo que en su opinión la competencia objetiva residía en el Juzgado de lo Social.

Es decir, tanto la representación procesal de Zaragoza, S.L.U. como el Ministerio Fiscal coincidíamos en que la competencia era de los Juzgados de lo Social según lo previsto por la letra s) del art. 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS):

«Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: [...]

s) En impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3»⁷.

Por otra parte, el Letrado de la Administración de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social también se pronunció a este respecto, si bien, consideraba que dado

⁷ Artículo 2 s) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

que se trata de un acto de gestión recaudatoria, esto es, derivación de responsabilidad solidaria por descubierto de cuotas a la Seguridad Social, la competencia para conocer de su revisión en vía jurisdiccional corresponde al orden contencioso-administrativo, ya que es una materia excluida del orden social según lo dispuesto en el artículo 3 f) de la LRJS.

Vistos los escritos anteriores, con fecha 22 de abril de 2.014, el Juzgado de lo Social dictó Auto por el que acordaba declarar la falta de competencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento de la materia de este procedimiento y todo ello con base en lo siguiente:

En su razonamiento jurídico único, este Auto determina que en este asunto el objeto del procedimiento es la impugnación de una resolución confirmatoria de acta de liquidación en la que se declara la responsabilidad solidaria respecto del pago de cuotas a la Seguridad Social a la empresa demandante y que, de acuerdo con lo puesto de manifiesto por el letrado de la TGSS, el presente supuesto se trata de un acto de gestión recaudatoria, derivación de responsabilidad solidaria por descubierto de cuotas a la Seguridad Social, que es materia excluida del conocimiento del orden jurisdiccional social, y cuyo conocimiento corresponde al orden jurisdiccional contencioso-administrativo, tal y como previene el artículo 3 f) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social:

«Quedan excluidas del conocimiento de los órganos de la jurisdicción social las siguientes materias:

f) De las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativo conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentran comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2»⁸.

⁸ Artículo 3 f) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

De este modo, dada la declaración de incompetencia por parte del Juzgado de lo Social, se planteó con fecha 28 de abril de 2.014 recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia por el que se solicitaba la nulidad de las Actas de derivación de responsabilidad así como la remisión del expediente administrativo para formalizar el escrito de demanda.

Dicho recurso se dirigió a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia puesto que considerábamos el asunto como de su competencia *ex* artículo 10.1 a) en relación con el artículo 14.1.1ª de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (en adelante, LRJCA). En concreto, el artículo 10.1 a) de la LRJCA dispone:

«1. Las Salas de lo Contencioso-Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán en única instancia de los recursos que se deduzcan en relación con: a) Los actos de las Entidades locales y de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, cuyo conocimiento no esté atribuido a los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo [...]»⁹.

En principio, el recurso fue admitido por el Tribunal Superior de Justicia y se remitió el expediente administrativo a efectos de redacción de la demanda, gracias a lo cual se pudo interponer la demanda, la cual tuvo su entrada en el Juzgado con fecha 23 de julio de 2.014. De hecho, en Diligencia de Ordenación, de fecha 28 de julio de 2.014 y notificada a esta parte dos días después, se daba traslado de la admisión a trámite de la demanda presentada por esta representación procesal y se daba traslado al Letrado de la TGSS para que en el plazo de veinte días presentase los documentos en que fundaba su derecho. Hasta aquí parece que la cuestión de competencia queda salvada.

No obstante, y mediante la notificación el día 30 de julio de 2.014 de Providencia de 29 de julio de 2.014, el **Tribunal Superior de Justicia** iniciaba una nueva cuestión previa sobre la posible **falta de competencia objetiva** de dicho órgano judicial dando traslado a las partes y al Ministerio Fiscal para que se pronunciaran sobre este particular.

El motivo aducido por esta parte para declarar competente al TSJ no es otro que la cuantía. Es decir, esta parte entendía que la competencia era del Tribunal Superior de Justicia de Aragón al tratarse de un expediente de derivación de responsabilidad por el que se sanciona a la empresa

⁹ Artículo 10.1 a) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

demandante en cuantía superior a 60.000 euros. Dicha circunstancia era también sostenida por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Sin embargo, en este punto, goza de gran importancia el escrito de alegaciones remitido por el Ministerio Fiscal que defiende la competencia objetiva de los Juzgados de lo Contencioso Administrativo y ello sobre la base de dos aspectos:

- a) La cuantía del procedimiento no excede de los 60.000 euros. Pero, ¿por qué considera el Fiscal que la cuantía no excede de los 60.000 euros cuando, de hecho, la cuantía total de la deuda reclamada por la TGSS a Zaragoza, S.L.U. es de 80.517'81 euros?

Pues bien, el Fiscal señala que el objeto del recurso es un acto administrativo de la Dirección Provincial de la TGSS por el que se desestima el recurso de alzada contra el acto administrativo de Acta de liquidación por cuantía de 80.517'81 euros, cuantía que se ha ido devengando *mes a mes* durante el período 01/2010 al 13/2012, por lo que claramente se sobreentiende que cada citado período no excede de los 60.000 euros.

Es decir, el Fiscal dice que la cuantía a tener en cuenta a la hora de determinar el órgano judicial competente es la que se devengó en cada período, esto es, mensualmente, y no la cuantía de deuda total que se reclama.

- b) La competencia objetiva corresponde a los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo según lo dispuesto en el art. 8.3.1º LJCA puesto que la TGSS, que es un Servicio Provincial de un Organismo Público, tiene la consideración de Administración Periférica del Estado de acuerdo con el artículo 13 a) LJCA y la D.A. 6ª de la Ley 6/1997.

Una vez más, formuladas las alegaciones por las partes y el Ministerio Fiscal sobre la falta de competencia objetiva del Tribunal Superior de Justicia, éste declaró mediante Auto de fecha 10 de septiembre de 2.014 la falta de competencia objetiva de este órgano judicial y estimó que la misma correspondía a los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo precisamente porque la cuantía no supera los 60.000 euros y porque es a estos Juzgados a quienes corresponde conocer de los recursos que se deduzcan frente a los actos de la Administración periférica del Estado.

De esta forma, y tras dos cuestiones de competencia (una material y otra objetiva), es como se determinó que el órgano competente para conocer del asunto era el Juzgado de lo Contencioso.

2. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

2.1 Recurso contencioso-administrativo: Demanda.

En este punto es necesario recordar que en nuestro escrito de alegaciones sobre la competencia objetiva del Tribunal Superior de Justicia, ya solicitábamos que en caso de no ser competente, se dictase Auto por el que se remitiera la causa al Tribunal que se entendiera competente para el conocimiento de la resolución que se recurre. De acuerdo con dicha solicitud, en el Auto de 10 de septiembre de 2.014 el TSJ remitió las actuaciones al Decanato de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, emplazando a las partes para que se personen ante dichos Juzgados en el plazo de 30 días, en virtud de lo dispuesto en el art. 5.3 de la Ley Jurisdiccional. Es por todo lo anterior que el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo dictó Diligencia de Ordenación, el 30 de octubre de 2.014, por la que determinaba que se tenían por recibidos los autos procedentes del Tribunal Superior de Justicia y visto el estado del proceso, dado que se tramitó hasta demanda, se procedió a su admisión y abrir el plazo de contestación a la demanda.

Así pues, la **demanda**¹⁰ que inicia el procedimiento judicial en el Juzgado Contencioso-Administrativo no es otra que la presentada ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia por remisión de los Autos al órgano judicial competente para conocer de los mismos. A continuación se expondrán los hechos y fundamentos de derecho claves en los que se fundamentó dicha demanda para, posteriormente, señalar la documental aportada y la prueba solicitada:

a) Hechos

- *Hecho Previo*: En esta ocasión, y con motivo de poner en antecedentes al Juez, se creyó conveniente narrar en un *Hecho Previo* cómo, cuándo, dónde y por qué motivos se creó la empresa Zaragoza, S.L.U. Para ello se aportan en prueba de lo referido los documentos correspondientes a: La escritura de constitución de la Sociedad, el contrato de arrendamiento de la nave donde se encuentra sita la empresa, las facturas de compra e inversión correspondientes a los equipos informáticos y programas especializados para este tipo de actividad y, por último, los contratos de distribución que median entre Zaragoza, S.L.U. y sus distintos proveedores.

¹⁰ Vid. demanda en el Anexo III

Se destaca también en este *Hecho Previo* la circunstancia de desconocimiento total de la actividad de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L., ya que Don Cesáreo no ha estado ni está unido a ningún tipo de relación comercial, profesional, de amistad y/o parentesco con los socios o propietarios de dichas empresas; también, que Don Cesáreo es propietario de otra mercantil dedicada al mercado del automóvil y con cuántos trabajadores cuenta ahora mismo Zaragoza, S.L.U. añadiendo que de los once que conforman la plantilla, tan sólo son cuatro los que proceden de Aragón, S.L. y/o de Pamplona, S.L.

- *Hecho Primero:* El *Hecho Primero* recoge un resumen exhaustivo del procedimiento en vía administrativa y se aporta en prueba del mismo el Acta de derivación de responsabilidad, el recurso de alzada interpuesto y la resolución a dicho recurso. Asimismo, se analiza la resolución del recurso de alzada oponiéndonos a cada una de las afirmaciones sostenidas por la TGSS y justificando que, al contrario de lo alegado por dicho organismo, no existe sucesión de empresa.
- *Hecho Segundo:* Éste versa sobre la inexistencia de vinculación y/o continuidad entre Zaragoza, S.L.U. y Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L.

No existe ni vinculación ni continuidad dado que no existe un cambio de titularidad empresarial para sustituir a los titulares de las demás empresas por Zaragoza, S.L.U.; sino que lo que ocurre es el nacimiento de una empresa nueva, con oficinas distintas a las anteriores, naves en un Polígono distinto, socios distintos, equipos informáticos nuevos, vehículos propios y todos los demás bienes materiales para la empresa diferentes y nuevos. Algo que se acredita con la documentación obrante en el *Hecho Previo*.

También se incide en que no es cierto que el denominador común de todas las empresas sea la distribución de la marca *Sonrisa* porque, en primer lugar, ni Teruel, S.L. ni Pamplona S.L. han dispuesto de la distribución de esta marca; en segundo lugar, porque Aragón, S.L. dispone de esta distribución hasta noviembre de 2011 y no es hasta seis meses después cuando Zaragoza, S.L.U. firma el contrato de distribución, lo que ya deja ver la inexistencia de continuidad o sucesión entre ambas.

- *Hechos Tercero y Cuarto:* Se centran en destacar la diferencia entre el conjunto de medios productivos en una y otra empresa.

- *Hecho Quinto:* Está dedicado por entero a la cuestión relacionada con los trabajadores. En este hecho nos remitimos a la información sobre altas y bajas, obrante en el expediente administrativo.

En estos documentos consta cómo en noviembre de 2.011 los trabajadores de Aragón, S.L. y Huesca, S.L. se encuentran trabajando en Teruel, S.L. y Pamplona, S.L. Durante los meses de noviembre y diciembre de 2.011 y enero de 2.012 los trabajadores procedentes de Aragón, S.L. y Huesca, S.L. continúan trabajando para Teruel, S.L. y Pamplona, S.L. sin que ésta última pague a sus trabajadores los salarios ni abone las cuotas de la Seguridad Social.

Es en el mes de febrero de 2.012 cuando, estando latentes los problemas de pago por parte de Pamplona, S.L. y saliendo Zaragoza, S.L.U. al mercado, los trabajadores acuden a Don Cesáreo para ser contratados por Zaragoza, S.L.U. Si bien Zaragoza, S.L.U. contrata a estos trabajadores, el contrato que se les presenta en un primer momento es un contrato a prueba. Resultando que, actualmente, de los diez que inicialmente quieren trabajar, han sido tan sólo cuatro los que han quedado en la plantilla de Zaragoza, S.L.U.

- *Hechos Sexto y Séptimo:* Ambos apartados son concluyentes de los hechos expuestos anteriormente y reiteran, con arreglo a la documentación que consta en el expediente administrativo y la aportada por nuestra parte con el escrito de demanda, que no ha existido sucesión de empresa puesto que Zaragoza, S.L.U. no continúa con el mismo tráfico mercantil, ni se dispone de ninguno de los medios de las otras empresas que hubieren sido traspasados de aquéllas a ésta sin la correspondiente ruptura jurídica y física.

b) Fundamentos de Derecho (jurídico materiales o de fondo)

- Se comienza la fundamentación jurídica de la cuestión de fondo, esto es, la existencia o no de sucesión empresarial, aludiendo a la cuestión de la sucesión de plantilla.

Se hace referencia, en concreto, a la Sentencia núm. 227/2010 del Tribunal Supremo, Sección 1ª, de fecha 5 de marzo de 2010 que determina, en lo que en este asunto interesa, que no existe vulneración del art. 44 del ET ni de la Directiva 77/187, de 14 de febrero, ni tampoco de la jurisprudencia comunitaria relativa a la sucesión de plantillas ya que:

« [...] los elementos materiales necesarios e indispensables para el desarrollo de la actividad han sido aportados por la nueva adjudicataria del servicio tal y como se hace constar en los hechos probados de la sentencia de instancia lo que presupone descartar que la actividad de que se trata descansa fundamentalmente en la mano de obra, dado que, y sin la existencia y empleo de esos elementos materiales adquiridos y aportados por la titular de la contrata, resultaría imposible su prestación»¹¹.

Tal y como se hizo constar en la tramitación del proceso en vía administrativa y en los hechos del recurso contencioso-administrativo, es decir, en el escrito de demanda, Zaragoza, S.L.U. proporcionó a sus trabajadores de los elementos electrónicos y programas informáticos necesarios para desarrollar la actividad, así como Don Cesáreo puso a disposición de Zaragoza, S.L.U. vehículos de su otra empresa para poder realizar la distribución.

- A continuación, se señalan cada uno de los puntos que nuestra doctrina jurisprudencial ha considerado como determinantes para que exista sucesión de empresa relacionándolos con nuestro caso concreto a fin de demostrar que no concurren ninguno de ellos:

1. *Que se transmita un conjunto organizado de personas y elementos que permitan desarrollar la actividad.* Por lo que respecta a los trabajadores que contrató Zaragoza, S.L.U., éstos no eran ni mucho menos un conjunto organizado de personas, sino que se trata de trabajadores que huyen de una situación de precariedad en la que se encuentra la empresa para la que venían prestando servicios y de la cual no han recibido contraprestación alguna.

Por otro lado, los trabajadores no pueden desarrollar la actividad de distribución de estos productos si no es con unos elementos materiales determinados, los cuales son comprados por Zaragoza, S.L.U. *ex novo*.

2. *Que algunos sectores económicos no precisan de la transmisión de elementos materiales o inmateriales si la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra.* Esta actividad no puede ser realizada únicamente sobre la base de la mano de obra, dado que se necesitan elementos propios y una organización empresarial con

¹¹ Sentencia núm. 227/2010 del Tribunal Supremo, Sección 1ª, de fecha 5 de marzo de 2010.

capacidad económica y solvencia para poder suministrar los productos que se comercializan.

En el caso de Zaragoza, S.L.U. se dispone de un sistema de almacenaje, de avales para los proveedores, sistemas informáticos para la gestión del almacén, recepción, venta y entrega al cliente final, elementos de transporte y tarjetas de combustible, siendo todos estos elementos nuevos ya que se contrataron o adquirieron con motivo de la creación de la empresa.

3. *Los trabajadores destinados a una actividad común pueden constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción.* En el supuesto que nos ocupa, si bien no hay factores de producción puesto que la actividad no es de producción sino de distribución, sí existen factores de comercialización como los que se han nombrado en los apartados anteriores, los cuales denotan que los trabajadores no pueden, por sí mismos y sin capital, realizar la actividad.
4. *No hay sucesión empresarial si la actividad exige material e instalaciones importantes además de la mano de obra.* Es esto precisamente lo que ocurre con Zaragoza, S.L.U., ya que la actividad de distribución de productos alimenticios del tipo aperitivo o *snack* requieren de una estructura empresarial sólida y solvente, con capacidad económica suficiente y con unas instalaciones, elementos materiales y mano de obra especializada.
5. *Que la explotación o actividad transmitida continúe de forma efectiva o se reanude.* Zaragoza, S.L.U. no continua ni reanuda la actividad de Aragón, S.L., Huesca, S.L. ni Pamplona, S.L. sino que la marca *Sonrisa* contrata con otras empresas distintas a las anteriores la comercialización de su producto dadas las condiciones en que se encontraba su anterior distribuidora en la Comunidad Autónoma en cuestión.

Es más, la marca *Sonrisa* contrata no sólo con Zaragoza, S.L.U. en los meses siguientes a la declaración de concurso de acreedores de Aragón, S.L., sino que contrata también con otras empresas de las diferentes provincias de la Comunidad Autónoma donde antes actuaba Aragón, S.L. para tener cuota de mercado en la misma. Sin embargo, respecto de las cuatro empresas distribuidoras actuales de la

marca *Sonrisa* en el territorio de la Comunidad Autónoma sólo se ha predicado respecto de Zaragoza, S.L.U. y no de las demás.

6. *La sucesión de empresa implica la transmisión de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva.* Como ya se ha puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones, Zaragoza, S.L.U. no recibe nada de las otras empresas (ni capital, ni elementos materiales o inmateriales, ni trabajadores) y se instala en un centro de trabajo distinto.
7. *No es imprescindible que exista vinculación contractual directa.* En este caso no ha habido contrato alguno ni con Aragón, S.L., ni con Huesca, S.L., ni con Pamplona, S.L. Tampoco ha existido relación alguna entre las mismas.
8. *Han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate.* Es decir, es necesario ponderar la situación en función de las circunstancias.

Por ejemplo, no podemos considerar existencia de sucesión empresarial por sucesión de plantilla porque Don Cesáreo no se hace cargo de los trabajadores, sino que los contrata de forma nueva y están sometidos a contrato a prueba, además, el número de trabajadores procedente de las otras empresas es mínimo en comparación con los trabajadores que éstas ostentaban en sus plantillas.

También hay que tener en cuenta que no se han transmitido ni clientes ni proveedores, sino que las relaciones contractuales existentes entre Zaragoza, S.L.U. y sus clientes y proveedores son nuevas y distintas de las que tenían las empresas respecto de las cuales se considera que existe sucesión empresarial.

c) Documentos que se aportan con el escrito de demanda

Se aportaron en prueba de los hechos relatados documentos relacionados con la constitución y creación de la empresa (escritura de constitución, contrato de arrendamiento de la nave, balance de situación de 2.013), contratos de distribución propios, contratos de adquisición de los vehículos, documentación relativa a la plantilla (informe de vida laboral de la empresa, resumen de nómina de la totalidad de los

trabajadores, publicación de la plantilla de Aragón, S.L., certificación de los trabajadores que provenían de Pamplona, S.L. y que ya no trabajan en Zaragoza, S.L.U) y actos administrativos contra los que se interpone la demanda.

d) Prueba que se solicita

Se solicita mediante fórmula de otrosí el recibimiento del pleito a prueba teniendo como medios de prueba la documental aportada junto con el escrito de demanda, la testifical de los directores o representantes legales de todas las empresas proveedoras de Zaragoza, S.L.U., testifical de la mujer de Don Cesáreo, de dos trabajadores de Zaragoza, S.L.U. y de uno de los socios de Aragón, S.L. que fue trabajador de Zaragoza, S.L.U. y, por último, documental para que se requiera a la TGSS.

La testifical de las empresas proveedoras de Zaragoza, S.L.U. en la persona de sus legales representantes o directores se interesa para acreditar:

- La falta de continuidad y relación entre las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. con Zaragoza, S.L.U.
- La distinta configuración, lugar, medios y contratación de Zaragoza, S.L.U. respecto de aquéllas de las que se deriva responsabilidad.
- Que la distribución de los productos de aperitivo dependen en gran medida de los medios de la empresa suministradora y no de la plantilla.
- Que la plantilla sin medios ajenos no puede realizar el trabajo que se encomienda a la venta de productos de dicha marca.

La testifical de la mujer de Don Cesáreo, que es responsable de la contratación laboral de la mercantil, se solicita para acreditar que actualmente la plantilla está formada por 1 trabajadores y que sólo 3 o 4 proceden de las otras empresas.

Las testificales de los que son trabajadores y del que fuera trabajador de Zaragoza, S.L.U. para acreditar lo que acontece con las empresas de las que provienen y por qué solicitan trabajo en Zaragoza, S.L.U.

Por lo que se refiere a la documental que se requiere de la TGSS, esta prueba va encaminada a probar de forma fehaciente cuántos trabajadores procedentes de Aragón,

S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. fueron contratados por Zaragoza, S.L.U. y por cuánto tiempo, y cuántos de aquellos continúan actualmente prestando servicios en Zaragoza, S.L.U.

3.2 Contestación a la demanda

Habiéndose dado traslado de la demanda a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante Diligencia de Ordenación de fecha 30 de octubre de 2.014 por la que se le concedía un plazo de veinte días para que la contestase, con fecha 10 de noviembre de 2.014 nos remiten desde el Juzgado la contestación a la demanda.

Lo primero que llama la atención es que, si bien la materia sobre la que versa el asunto, el escrito de demanda y la documentación obrante, tanto en el expediente administrativo como la que ya consta en autos, son complejos y extensos, esta contestación es muy somera. Hasta tal punto que resume toda la cuestión en apenas seis folios y sin hacer referencia ni oponerse a los fundamentos de derecho alegados de contrario.

Respecto a los *Hechos* que se incluyen en ella, parten de la conocida y muy utilizada fórmula de la negación de los hechos de la demanda que contradigan los que resultan de este escrito y terminan por describir la constitución, desarrollo de la actividad y extinción (en el aquellos casos en los que existe) de las empresas controvertidas en este asunto: Aragón, S.L., Huesca, S.L., Pamplona, S.L. y Zaragoza, S.L.U., haciendo un especial hincapié en la cuestión de los trabajadores que pasan de una/s empresa/s a otra/s y pasando muy por encima lo relativo a los vehículos.

Por tanto, cabe deducir de dicho escrito que para la TGSS lo relevante para justificar la sucesión empresarial es básicamente la cuestión de los trabajadores, en consecuencia, la defensa de su postura irá encaminada a demostrar la sucesión de empresa por sucesión de plantilla.

2.3 Ramo de prueba

Habiéndose solicitado por ambas partes el recibimiento del pleito a prueba, expresando los puntos de hechos sobre los que habría de versar la prueba y los medios de prueba propuestos, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo dictó Auto de fecha 8 de enero de 2015 por el que, a la vista de lo dispuesto en los arts. 60 y siguientes de la LRJCA, declaraba procedente la pertinencia de todas las pruebas solicitadas.

No obstante lo anterior, por lo que se refiere a la práctica de la prueba testifical que propuso esta parte, se determinó: La concesión de un plazo de diez días para formular preguntas por escrito con la finalidad de su respuesta también por escrito por las personas o entidades en cuestión, todo ello en virtud de los arts. 315 y 381 de la LEC; el plazo de diez días para aportar lista de preguntas respecto del interrogatorio de dos de las empresas proveedoras de Zaragoza, S.L.U. vía exhorto y, a continuación, se concedería un plazo de otros diez días a la contra parte para que también formulase preguntas; y, por último, se señalaban cuatro pruebas testificales que serían practicadas en la Sala de Vistas ante el Juez.

Siendo la voluntad de esta parte cumplir en el debido tiempo y forma del traslado recibido, se presentaron los correspondientes pliegos de preguntas que deberían ser formuladas a los testigos que comparecieran el día de la práctica de la prueba testifical y que deberían responder de forma escrita aquéllos que habían sido requeridos para contestar por escrito. Con respecto a la “*estrategia*” o a la pretensión seguida por esta parte con la elaboración de los pliegos fue la de acreditar de forma irrefutable que no existía ni continuidad ni relación entre las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. con Zaragoza, S.L.U; que todo cuanto es y tiene Zaragoza, S.L.U. es de distinta y nueva configuración, lugar, medios y contratación; que necesariamente para la actividad de distribución se precisan de más medios que la mano de obra y, por tanto, que la plantilla sin medios ajenos no puede realizar el trabajo que se encomienda a la venta de productos de dicha marca, ya que tampoco pueden aportar clientes. Para lo cual se formulan, por ejemplo, preguntas como las siguientes:

- Si tiene constancia de que Don Cesáreo, socio y administrador de Zaragoza, S.L.U. no ha tenido relación con las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. ni Pamplona, S.L.
- Indicar, en el caso de haber trabajado con Aragón, S.L. y/o Huesca, S.L., el volumen de facturación por estas empresas durante los años 2.007 a 2.010 de los productos de la marca de la empresa proveedora en cuestión.
- Si para la consecución del fin social de la empresa Zaragoza, S.L.U. necesita de medios propios: Almacén, sistemas informáticos, vehículos y capital para realizar pedidos a cuenta. Indique por su experiencia que tanto almacén, vehículos, sistemas informáticos y capital de la mercantil Zaragoza, S.L.U. no han sido adquiridos de Aragón, S.L., Huesca, S.L. ni Pamplona, S.L.

- Por la experiencia en el sector, si los trabajadores, sin el apoyo logístico, vehículos y sistemas informáticos no pueden desempeñar su trabajo.
- Si Zaragoza, S.L.U. puede haberse beneficiado de clientes de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L., o si por el contrario ha iniciado la actividad sin poder contar con cartera de clientes, habida cuenta de las marcas existentes en el mercado y la forma de venta de sus productos.
- Si tanto el centro de negocio, como los socios, como el capital, como los elementos de transporte, como sistemas informáticos, ámbito geográfico de venta son absolutamente distintos entre las mercantiles Zaragoza, S.L.U. y las anteriores Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L.

Como es lógico, ya contábamos con que muchas empresas preguntadas por estos aspectos no iban a saber qué responder respecto a las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. precisamente porque nunca habían trabajado con ellas, sino que sólo mantenían relación contractual con Zaragoza, S.L.U. Lo cual beneficia nuestra postura en cuanto se demuestra que no ha habido transmisión de proveedores de aquéllas empresas a Zaragoza, S.L.U.

Asimismo, éramos conscientes de que todas las empresas preguntadas iban a determinar que la actividad de distribución de productos alimenticios de aperitivo o *snack* no reside eminentemente en la mano de obra, sino que son fundamentales e inherentes a esta actividad otros elementos tales como almacén, sistemas informáticos, vehículos y capital para realizar pedidos a cuenta.

Por lo que se refiere a la marca *Sonrisa*, el pliego de preguntas remitido a la misma fue más extenso por cuanto la sucesión empresarial también se predicaba por ser la única empresa proveedora en común con Aragón, S.L. Por lo tanto, lo que se trata con el interrogatorio propuesto es probar sin ningún género de duda que si contrata con Zaragoza, S.L.U. es por haber perdido a su anterior distribuidora (Aragón, S.L.) y porque ésta no tenía ninguna relación con la empresa concursada y/o las otras dos siendo completamente distinta y, también, probar si es posible que los trabajadores de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L. acudieran solicitando trabajo a Zaragoza, S.L.U. porque el personal de la marca *Sonrisa* se lo aconsejara.

Remitidos los interrogatorios al Juzgado, éstos fueron declarados pertinentes mediante Providencia de 30 de enero de 2.015; por lo que comenzaba a contar el plazo de diez días conferido a la Tesorería General de la Seguridad Social para remitir también sus repreguntas.

En este punto cabe destacar que, desde el punto de vista de la que suscribe, concurrió una cierta mala praxis por parte del Letrado de la Tesorería General de Seguridad Social, y ello porque siendo parte interesada en el procedimiento y habiéndose dado traslado de que debía formular también pliego de preguntas, dejó pasar el plazo sin cumplir con dicho requerimiento, perdiendo de este modo la posibilidad de realizar las preguntas que considerase oportunas en aras a probar la sucesión empresarial de Zaragoza, S.L.U. respecto de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L.

Por otro lado, con fecha 19 de febrero de 2.015 comparecimos en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo para proceder a la práctica de la prueba testifical en las personas de: La esposa de Don Cesáreo, dos trabajadores actuales de Zaragoza, S.L.U., uno de los que había trabajado en Zaragoza, S.L.U y que también había sido socio de Aragón, S.L. y Huesca, S.L. y, por último, del legal representante de una de las empresas proveedoras de Zaragoza, S.L.U. En este caso, los interrogatorios fueron distintos puesto que cada uno de ellos tendía a probar una circunstancia u otra. Por ejemplo:

- En el caso de la mujer de Don Cesáreo, al ser además responsable del personal en la mercantil Zaragoza, S.L.U., su interrogatorio se encaminó a esclarecer los puntos conflictivos respecto a cómo, cuándo, por qué y con qué tipo de contrato entraron a trabajar aquellos trabajadores que procedían de la mercantil Pamplona, S.L. (procediendo algunos también de Aragón, S.L.). Asimismo, se pidió que se pronunciara sobre la procedencia del capital aportado para constituir la empresa y que explicara todo cuanto supiera acerca de la contratación de la distribución en exclusiva con la marca *Sonrisa*.
- Los dos trabajadores actuales de Zaragoza, S.L.U., de los cuales uno procedía de Aragón, S.L. y Pamplona, S.L., debieron responder a preguntas relacionadas con la diferencia entre las empresas, si para la consecución del fin social de la empresa se necesitan de medios propios (almacén, sistemas informáticos, vehículos y capital para realizar pedidos a cuenta), sobre la cuestión de los vehículos y su procedencia, por qué solicitaron trabajo a Zaragoza, S.L.U., entre otras.

- Uno de los que había sido trabajador de Zaragoza, S.L.U. y socio de Aragón, S.L. fue requerido para informar sobre la situación económica en la que se encontraba Aragón, S.L. antes de entrar en concurso, si tenía relación con Don Cesáreo antes de que éste creara Zaragoza, S.L.U. y también se le plantearon las mismas preguntas que se habían enviado a las empresas proveedoras de Zaragoza, S.L.U. por exhorto.
- Por último, las preguntas realizadas al legal representante de otra de las empresas proveedoras fueron, sobre todo, de índole económica y tendentes a explicar la actividad de una empresa dedicada a la distribución de sus productos y de cómo no es posible que los trabajadores de una empresa puedan aportar una cartera de clientes y/o proveedores si pasan a prestar servicios para otra, ya que al encontrarnos en un mercado libre los clientes no son de nadie. Del mismo modo se le preguntó para que explicara la relación que había tenido con Aragón, S.L. y la posterior relación con Zaragoza, S.L.U. y si, efectivamente, existía relación entre aquéllas o si, por el contrario, se trataba de empresas completamente distintas y sin ningún tipo de relación.

Por su parte, los interrogatorios del Letrado de la Tesorería General de la Seguridad Social fueron muy breves llegando, incluso, en algunos casos a no formular preguntas.

Igualmente el Juez también realizó algunas preguntas tendentes a dejar claras algunas cuestiones que, desde su punto de vista, precisaban de una mayor puntualización.

Una vez practicada toda la prueba propuesta por ambas partes y recibidos los exhortos de prueba debidamente cumplimentados y contestando a los pliegos de preguntas remitidos a los testigos propuestos y admitidos, se concedió mediante Diligencia de Ordenación de fecha 12 de mayo de 2.015 a la parte actora un nuevo plazo de diez días para que presentásemos escrito de conclusiones para la valoración de la prueba realizada, tal y como prevé el art. 62.3 de la LRJCA.

2.4 Conclusiones

El escrito de conclusiones permite a ambas partes que, tras la actividad alegatoria y la práctica de las pruebas propuestas, delimiten los términos en los que aún continúa existiendo conflicto. Es, por tanto, un medio y una oportunidad para que cada una de las partes pueda fundamentar con base en la prueba practicada la postura mantenida en el escrito de demanda o de contestación, según proceda. No obstante, hay que aclarar que el escrito de conclusiones no puede

ser o consistir en una repetición de lo alegado en la demanda o en la contestación, sino que se trata de un trámite distinto indicado a demostrar los hechos alegados en demanda, por tanto, debe ser un escrito diferente.

Asimismo, la estructura de las conclusiones es también diferente: Si bien es preciso mencionar unos determinados hechos e incluir fundamentos de derecho, goza de gran importancia el apartado o el apunte respecto de la valoración de la prueba practicada.

En nuestro caso, el **escrito de conclusiones**¹² para la valoración de prueba desde la representación de la mercantil Zaragoza, S.L.U., se elaboró de la siguiente forma:

a) Hechos

En el apartado correspondiente a los hechos nos limitamos a remitirnos íntegramente a los relacionados en el escrito de demanda y negando y oponiéndonos a los hechos señalados por la parte contraria que no hubieran sido reconocidos por esta parte procesa. No obstante, se sintetizaron dichos hechos clasificándolos en función de los medios productivos de la mercantil Zaragoza, S.L.U. en concreto, en siete apartados correspondientes a: El centro de trabajo, los equipos informáticos necesarios, la flota de vehículos para la venta, la distinta actividad y clientela, los proveedores son distintos, los medios materiales e inmateriales para la actividad son distintos y, por último, plantilla y trabajadores. Cada uno de estos siete apartados fue redactado de forma sucinta para no reiterarnos en nuestros anteriores escritos.

b) Prueba practicada

El grueso del escrito y, por tanto, la parte que goza de mayor importancia a efectos de que sean tomadas en consideración nuestras pretensiones por el Juez es la de la prueba practicada.

En primer lugar, creímos conveniente señalar que la prueba que se solicitó y que se practicó, venía encaminada a probar fundamentalmente dos extremos: De un lado, la falta de identidad, vinculación y/o continuidad entre Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. con Zaragoza, S.L.U; y, de otro, el hecho de que un trabajador del sector de la distribución de *snacks* y aperitivos, sin los medios necesarios, tales como, almacén, sistemas informáticos, elementos de transporte y,

¹² Vid. escrito de conclusiones en el Anexo IV

por supuesto, el producto es incapaz de realizar su trabajo y, por tanto, falta de sucesión de empresa por parte de Zaragoza, S.L.U. respecto de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L.

Así pues, esta parte se divide en dos grandes secciones en las que se trata de explicar, de acuerdo con el resultado de la prueba, por qué no existe sucesión empresarial.

1. En la primera sección, dedicada a demostrar la falta de identidad, vinculación y/o identidad entre las empresas se analizaron cada una de las testificales solicitadas por esta parte ya que, todos los testigos acreditaron de forma suficiente con sus testimonios esta falta de relación y la inexistencia de un cambio de titularidad de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L. ya que todos coincidieron en que:

- a. Todas las empresas afirman sin género de dudas que Zaragoza, S.L.U. es una empresa totalmente distinta a Aragón, S.L. y a Pamplona, S.L, no existiendo ningún tipo de relación entre Zaragoza, S.L.U. o su Administrador, D. Cesáreo, y Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L.
- b. Zaragoza, S.L.U. no tiene elementos de transporte, capital o sistemas informáticos provenientes de Aragón, S.L. Todas ellas coinciden en que tanto el capital aportado, como los elementos de transporte y los sistemas informáticos que constituyen Zaragoza, S.L.U. son diferentes y no se han adquirido de Aragón, S.L.
- c. Todas las mercantiles preguntadas coinciden en que no hay pactos de clientela en el sector, por lo que ninguna empresa se puede beneficiar de la clientela de otra.
- d. Mención aparte merece la testifical en el legal representante de la marca *Sonrisa*, el cual aseguró tal y como afirmaba esta parte que¹³:

«Cuando Aragón, S.L. entró en concurso de acreedores, las ventas de Sonrisa en X se redujeron drásticamente y, por tanto, perdimos toda la cuota de mercado en la región [...]».

¹³ Respuestas reales dadas por el legal representante de la mercantil proveedora al Pliego de Preguntas realizado por esta parte habiéndose omitido o cambiado información relativa a lugares y nombres de las empresas a efectos de protección de datos.

« [...] El 16 de abril de 2012 Sonrisa contrató a Zaragoza, S.L.U, al que se concedió la distribución en la provincia de X y su capital, mediante contrato por escrito»

«Por lo que conocemos de la empresa Zaragoza, S.L.U. tras nuestras visitas periódicas a la misma, podemos decir que, tanto el capital aportado, como los elementos de transporte y sistemas informáticos son distintos de Aragón, S.L. y Pamplona, S.L.».

«Es evidente que una empresa como Zaragoza, S.L.U. dedicada a la comercialización de productos alimenticios, entre otros los snacks y aperitivos de Sonrisa, precise de medios propios como un almacén, sistemas informáticos, furgones y capital suficiente para pagar los pedidos que realiza».

«Los clientes no son propiedad de nadie. El cliente compra al proveedor que le presta un buen servicio. En el sector de snacks y aperitivos no hay pactos de clientela. Por tanto ni Zaragoza, S.L.U. ni ninguna otra empresa se puede beneficiar de la clientela de ninguna otra empresa, ya que los clientes no son de nadie. Estamos en una economía de libre mercado».

Por tanto, con esta prueba queda más que demostrado que ni existe continuidad entre las empresas ni tampoco que se hayan cedido elementos materiales o inmateriales de una empresa a otra. Además, la cuestión de la marca *Sonrisa* es aclarada por la propia marca y confirma lo que veníamos alegando desde el procedimiento en vía administrativo. Por último, en cuanto a la sucesión de empresa por sucesión de plantilla sostenida por la TGSS queda completamente desvirtuada por coincidir todos y cada uno de los testigos en que una actividad de este calibre en un sector como es el de la distribución de alimentos de aperitivo es del todo imposible para los trabajadores sin los medios necesarios.

2. En la segunda sección trataba sobre la incapacidad de los trabajadores provenientes del sector de la distribución de alimentos de snack y aperitivos o de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L. de desarrollar la actividad por sí mismos y de transmitir clientela y, por tanto, de la falta de sucesión de empresa por sucesión en la plantilla.

En este caso, valoramos la prueba documental aportada por la TGSS acerca de las altas y bajas de cada una de las empresas y mirando cuántos trabajadores coincidían en una y otra y cuánto tiempo habían estado prestando servicios para cada empresa. De esta manera se pudo observar cómo la plantilla de Zaragoza, S.L.U. nunca había estado compuesta totalmente por la plantilla de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L. sino que de un total de 12 trabajadores afiliados con los que contaba Pamplona, S.L. (de los cuales algunos procedían de las otras dos empresas) tan sólo 7 habían entrado a trabajar a Zaragoza, S.L.U. y, a fecha de las conclusiones, únicamente permanecían de alta en Zaragoza, S.L.U. 2 trabajadores procedentes de las anteriores.

Por lo que se refiere a la cartera de clientes, traemos a colación lo ya expresado más arriba, los clientes no son propiedad de nadie y los trabajadores no disponen de una cartera de clientes. Esto fue declarado tanto por dos trabajadores de Zaragoza, S.L.U. que habían trabajado para las otras empresas como por los representantes de las empresas proveedores.

La cuestión de la diferencia de los proveedores de Zaragoza, S.L.U. respecto de las otras tres empresas alegada por esta parte y tan criticada por la parte contraria se resolvió con la testifical de algunas empresas proveedoras que afirmaban que no habían contratado nunca con Aragón, S.L., Huesca, S.L. ni Pamplona, S.L. y que ni siquiera conocían la existencia de dichas empresas.

Finalizamos esta sección con la prueba de que, efectivamente, era veraz que los trabajadores no pueden realizar su trabajo si no disponen de los medios necesarios expresando de forma literal lo alegado por los diferentes testigos.

c) Fundamentos de Derecho

Dado que la estrategia que se dedujo de la contestación a la demanda realizada por la TGSS parecía estar encaminada a justificar que concurría sucesión empresarial por la cuestión de los trabajadores, es decir, sucesión de empresa por sucesión de plantilla, los fundamentos de derecho incluidos en el escrito de conclusiones incorporaron jurisprudencia relacionada con dicha cuestión, además de pronunciarnos también sobre otros extremos, no obstante, éste era el fundamental y el que más problemas podría plantear a la hora de que el Juez pudiera considerar la existencia de sucesión. En particular mencionamos dos Sentencias que consideramos fundamentales puesto que

aplicaban la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en este aspecto y también por ser más o menos recientes: Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2.008 (RJ 2008/4224) y Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 28 de febrero de 2.013.

Respecto de la primera, la del 29 de mayo de 2.008, lo que nos interesa es que recuerdan la jurisprudencia tradicional del Tribunal Supremo sobre la sucesión de empresa que considera que para que exista el supuesto del art. 44 ET

« [...] no basta con el hecho de que trabajadores de una entidad empresarial pasen a prestar servicio a otra compañía diferente, pues es de todo punto necesario además que se haya producido “la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación”. Este criterio se ha mantenido en las sentencias 21 (RJ 2002, 7610) y 26 de junio del 2002 (RJ 2002, 8934), 9 de octubre del 2002, 13 de noviembre del 2002 (RJ 2003, 1623), 18 de marzo del 2003 (RJ 2003, 3385) y 8 de abril del 2003 (RJ 2003, 4975), entre otras»¹⁴.

Por lo que se refiere a la segunda sentencia citada, esto es, la de fecha 28 de febrero de 2.013, se adhiere a lo dispuesto por la sentencia anterior introduciendo también algunos matices:

«a) Lo determinante, [...] es que se produzca realmente un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma y que la transmisión afecte a una entidad económica que continúe manteniendo su propia identidad.

b) En aquellos sectores (por ejemplo, limpieza, y vigilancia y seguridad) en los que la actividad suele descansar fundamentalmente en la mano de obra, [...] puede constituir una entidad económica que mantenga su identidad cuando se produce la transmisión y el nuevo empresario, quizá salvo que se trate del principal [...], no sólo continua con la actividad de la que se trata sino que también se hace cargo de una parte cuantitativamente importante de la plantilla del anterior.

c) Por contra, si la actividad no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige de instalaciones o importantes elementos materiales, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número significativo de los empleados por el anterior, no se considera que haya sucesión de empresa si al

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2.008 (RJ 2008/4224)

tiempo no se transmiten aquellos elementos materiales necesarios para el ejercicio de la actividad»¹⁵.

Aplicando esta doctrina al caso concreto, no cabe sino concluir que los trabajadores provenientes de Aragón, S.L., Huesca, S.L. y/o Pamplona, S.L. contratados por Zaragoza, S.L.U. no pueden crear la empresa, ni la actividad económica, si no cuentan con los elementos materiales que les proporcionó la propia Zaragoza, S.L.U. Es decir, esta actividad no se puede realizar solamente con la contratación de mano de obra, sino que precisa de elementos propios y de una organización empresarial con capacidad económica y solvencia de aval para poder proveerse de productos que luego deberán ser suministrados en el mercado en el que se comercializan.

Remitido nuestro escrito de conclusiones al Juzgado, mediante Diligencia de Ordenación se dio traslado del mismo a la Tesorería General de la Seguridad Social para que realizase lo propio en un nuevo plazo de veinte días. En cuanto a las conclusiones de contrario, nos volvemos a encontrar ante un escrito breve que trata de fundamentar sus pretensiones bajo el pretexto de que existe sucesión empresarial aunque es cierto que los elementos de la misma no concurren de forma evidente; siendo que en el escrito de contestación a la demanda no existía duda alguna de que dichos elementos eran flagrantes. Como apoyo jurisprudencial a esta postura, hace referencia a Sentencias del Tribunal Supremo, cuyos razonamientos versan sobre la posibilidad de operar un cambio en la titularidad de la empresa mediante una diversidad de mecanismos *de facto* a través de los denominados *cambios no transparentes* y que no son en ningún modo cuestionados pero, que datan de fechas tan lejanas (29-03-85, 18-07-95, 28-11-97 y 20-02-98) que resultan difícilmente aplicables al caso concreto por la evolución propia de la doctrina del Alto Tribunal sobre la sucesión de empresa.

Presentados los escritos de conclusiones para la valoración de prueba por las partes, el Juzgado acordó mediante Providencia de 10 de junio de 2.015 declarar concluso el pleito para sentencia.

3. SENTENCIA

Con fecha 10 de septiembre de 2.015 se nos notificó la Sentencia del asunto. A continuación, se explicarán cada uno de los argumentos dados por el Juez de lo Contencioso-

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 28 de febrero de 2.013.

Administrativo para este caso, así como las circunstancias relativas a las costas y recurso y, por supuesto, el fallo emitido.

En este caso, el Juzgador divide los Fundamentos de Derecho de la Sentencia en dos bloques esenciales, el primero de ellos más teórico y, el segundo, la aplicación de dicha teoría a la práctica.

Por lo que se refiere al primer bloque, éste versa sobre la derivación de responsabilidad en materia de Seguridad Social, es decir, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y su interpretación por la jurisprudencia en relación con los arts. 104 y 127 de la Ley General de la Seguridad Social. Para ello, hace referencia a la Sentencia de 12 de diciembre de 2002 del Tribunal Supremo (EDJ 2002/61468) y determina que:

«El elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude. La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada, infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio.

Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades»¹⁶.

Así pues, esta Sentencia hace suya la doctrina marcada por el Tribunal Supremo en lo relativo a la sucesión empresarial y advierte que no sólo debe determinarse la existencia de transmisión por mantener la empresa su identidad sino que, además, se requiere que lo transmitido

¹⁶ Extracto del Fundamento Jurídico Segundo de la Sentencia núm. 157/2015, de 8 de septiembre de 2015, del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 3 de Zaragoza, Sentencia que fue emitida en el presente asunto.

sea una unidad económica estable y organizada; debiendo tener en cuenta otras circunstancias de hecho que son características de este tipo de operaciones.

Por otro lado, el segundo bloque hace referencia a los elementos para justificar la derivación de responsabilidad asegurando, desde el comienzo de su argumentación, que si bien es cierto que concurren ciertos elementos para considerar que existe una sucesión entre las empresas Aragón, S.L, Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. a la sociedad Zaragoza, S.L.U., la demanda interpuesta por la representación de Zaragoza, S.L.U. ha analizado los diferentes elementos o indicios de esa supuesta sucesión y los ha rebatido de forma analítica. Todo esto es justificado por el Juez de acuerdo con los siguientes argumentos:

1. En atención al cambio de titularidad de las empresas Aragón, S.L., Huesca, S.L. y Pamplona, S.L. a Zaragoza, S.L.U. defendido por la TGSS, el Juez llega a la conclusión contraria.

En este caso, se hace referencia, dado que la mercantil Aragón, S.L. se encontraba en situación de concurso de acreedores cuando, supuestamente, Zaragoza, S.L.U. la sucedió, a la regulación que prevé la Ley Concursal sobre la transmisión empresarial en situación de concurso y de las derivaciones de responsabilidad en estos supuestos: De un lado, si la adquisición de una unidad productiva se realiza en sede concursal, existe un régimen atenuado. Sin embargo, por otro lado, existe una exoneración total respecto de las deudas tributarias (art. 42.1 c) de la Ley General Tributaria) y una exoneración parcial de las deudas laborales, salariales e indemnizatorias (art. 149.2 de la Ley Concursal), si la adquisición se produce en la fase de liquidación concursal.

Destaca el Juez que el problema lo encontramos en que no hay una previsión expresa respecto a qué ocurre con las deudas pendientes con la Seguridad Social, ya que la LC tan sólo se refiere a la sucesión de empresa a efectos laborales, pero en nada menciona a las deudas de la Seguridad Social. No obstante lo anterior, dice que, *«desde una óptica puramente finalista, la posibilidad de que se reclame al nuevo adquirente por deudas con la Seguridad Social del anterior negocio, desincentiva notablemente este tipo de adquisiciones [...]»* y añade que *«[...] aceptar que la Seguridad Social (que no deja de ser un acreedor más de la concursada), pueda satisfacer su deuda derivándola al nuevo inversor que adquiere la unidad productiva, supone una prerrogativa que viola el principio “par conditio creditorum” (igualdad de todos los acreedores en el concurso) y*

vulnera el régimen de preferencias y prioridades expresamente previsto en la Ley Concursal»¹⁷. Es decir, el Juez termina el argumento sosteniendo y defendiendo que, aún en el caso de entenderse la concurrencia de la sucesión de empresa, las deudas de Seguridad Social de la mercantil Aragón, S.L. no serían de derivación a Zaragoza, S.L.U. porque, de producirse la sucesión, ésta se habría dado durante el concurso de la primera y, a estos efectos, la LC no prevé nada al respecto sobre qué ocurre con las deudas de la Seguridad Social y, en su opinión y en la de los Juzgados de lo Mercantil, no procede derivar dichas deudas a la empresa adquirente puesto que lo contrario supondría la violación del principio de igualdad de todos los acreedores en el concurso y la vulneración del régimen de preferencias y prioridades establecido por la propia LC.

2. En cuanto a los socios y órganos de administración, hace referencia a que, si bien el Acta de derivación de responsabilidad advierte que dos de los antiguos socios de Aragón, S.L. prestaron servicios en Zaragoza, S.L.U., es significativo que no existiera relación previa entre dichos administradores con el administrador de Zaragoza, S.L.U. Por tanto, no aprecia identidad de socios u órganos de administración por esta razón, por la ausencia de relación previa antes de que los socios de Aragón, S.L. comenzaran a prestar servicios en Zaragoza, S.L.U.
3. Respecto a los trabajadores establece, tal y como se sostuvo por esta representación procesal, que tan sólo quedan cuatro trabajadores en la empresa Zaragoza, S.L.U. que hayan trabajado en las demás empresas, lo que no es un elemento suficiente para considerar que hay una sucesión de empresa desde el punto de vista de la plantilla.
4. Por lo que se refiere a los demás elementos, tales como vehículos y domicilio entre otros, el Juez señala que en el asunto de los vehículos hay que tener en cuenta de que se trata de una carta judicial en el seno de un concurso de acreedores y, respecto a los demás elementos, como por ejemplo el domicilio, que son propios de Zaragoza, S.L.U. y a lo que o se hace mención en el Acta.
5. El Juez valora, asimismo, la prueba haciendo referencia a la testifical en el legal representante de la marca *Sonrisa* diciendo que es dicha entidad, como entidad mercantil relevante, la que excluye con su testimonio cualquier signo de sucesión empresarial.

¹⁷ Extracto del Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia núm. 157/2015, de 8 de septiembre de 2.015, del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 3 de Zaragoza, Sentencia que fue emitida en el presente asunto.

En consecuencia, el Juez de lo Contencioso-Administrativo determina que procede la estimación del recurso contencioso-administrativo, con la correlativa anulación de la actuación administrativa impugnada, lo que supone la estimación completa de la demanda interpuesta por esta parte en representación de la mercantil Zaragoza, S.L.U.

En materia de costas, y pese a la estimación de la demanda, no se produce una expresa condena en las costas causadas puesto que dada la cuestión suscitada, esto es, sobre la existencia o no de sucesión de empresa, es susceptible de múltiples interpretaciones.

Mención aparte merece lo establecido al final de la sentencia sobre la posibilidad de recurso de apelación. El Juez apunta que no existe uniformidad en el Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) respecto a la doctrina sobre recursos contencioso-administrativos en materia de cuotas de Seguridad Social, ya que hay dos posturas al respecto: 1) Algunos TSJ así como el TS determinan la irrecurribilidad de la sentencia ya que, tratándose de cuotas por débitos a la Seguridad Social, las cifras que deben tomarse en consideración, a efectos de determinación de la cuantía, son las cuotas mensuales ya que se autoliquidan e ingresan por el sujeto obligado mes por mes; y 2) otros TSJ admiten los recursos de apelación en casos como este de derivación de responsabilidad por deudas de Seguridad Social pero sin que se haya suscitado problema alguno por el tema de las cuotas mensuales.

Por tanto, no habiendo una doctrina uniforme, el Juez justifica la consideración de que cabe recurso de apelación en virtud de lo dispuesto en el art. 81.1 LRJCA en el plazo de quince días siguientes a la notificación de la sentencia. Dicho recurso de apelación deberá dirigirse al Juzgado y será competente el Tribunal Superior de Justicia (Sala Contencioso-Administrativa).

VII. FASE DE APELACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

1. RECURSO DE APELACIÓN

De conformidad con la posibilidad de recurso planteada en la propia Sentencia, el Letrado de la Tesorería General de la Seguridad Social, interpuso de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81 de la LJCA recurso de apelación frente a la Sentencia del Juzgado.

Dicho recurso fue notificado a la representación procesal de Zaragoza, S.L.U. con fecha 24 de septiembre de 2.015 mediante Diligencia de Ordenación que admite el recurso de apelación en función de los arts. 85.2 y la D.A. 15ª de la LOPJ.

Las alegaciones aducidas contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo se argumentan sobre la base de que la fundamentación dada en la resolución de instancia se refiere a preceptos de la normativa concursal, esto es, de la Ley Concursal y que, desde su punto de vista, escapan del ámbito de competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Por otro lado, respecto a la cuestión de fondo, alega que nos encontramos ante lo que denomina como *entramado empresarial* que se sucede y que se prevale de órganos de administración, medios materiales, objeto social y plantilla laboral en gran medida coincidentes entre unas empresas y otra. Hay que señalar que es el propio Letrado de la TGSS el que afirma que no ha resultado materialmente probada la concurrencia de todos los elementos de la sucesión de empresa en sentido estricto, ahora bien, alega que ello no obsta que la conclusión sea precisamente la de que dicha sucesión concurre.

Asimismo, el Letrado realiza una acumulación encubierta de procesos haciendo referencia a otro procedimiento seguido ante el Juzgado Contencioso-Administrativo por la misma causa a instancia de otra de las sociedades implicadas (en concreto, Teruel, S.L.) del que Zaragoza, S.L.U. ni es parte, ni ha tenido conocimiento del mismo; en el que el órgano competente falló a favor de la existencia efectiva de sucesión empresarial. En este punto, lo que el Letrado persigue es que el fallo emitido en ese procedimiento sea tenido en cuenta o aplicado de forma directa al procedimiento que nos ocupa por estar implicada otra de las empresas de la *supuesta trama empresarial* y haber sido apreciada la sucesión de empresa.

2. OPOSICIÓN AL RECURSO DE APELACIÓN

Habiéndose dado traslado del recurso de apelación formulado por la Tesorería General de la Seguridad Social contra la Sentencia obtenida en instancia y concediéndose a esta parte el plazo de quince días para formalizar oposición al citado recurso, con fecha 1 de octubre de 2.015 presentamos la correspondiente **oposición al recurso de apelación**¹⁸ interpuesto de contrario.

Básicamente, la estrategia seguida para la redacción de esta oposición fue doble: De un lado, oponernos a las alegaciones realizadas de contrario incluyendo, en primer lugar, una alegación sobre la admisión indebida del recurso por razón de irrecurribilidad de la Sentencia y, de otro, reforzar los argumentos dados en la Sentencia.

- a) Admisión indebida del recurso. Dicha alegación se fundamenta sobre la base del artículo 85.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa que permite a la parte apelada que, si entiende admitida indebidamente la apelación, lo haga constar en el escrito de oposición.

Entendimos, pues, que el recurso de apelación había sido indebidamente admitido por no cumplir con el requisito indispensable de cuantía mínima y pusimos dicha circunstancia de manifiesto en la primera alegación de nuestro escrito de oposición al recurso de apelación.

Para fundamentar dicha alegación hicimos referencia a la doctrina del Tribunal Supremo relativa a cómo deben tomarse en consideración las cuotas a débito de la Seguridad Social en virtud de la cual las cifras adeudadas que deben tomarse en consideración son las cuotas mensuales, en atención a que tales cuotas se autoliquidan e ingresan por el sujeto obligado mes por mes y no por períodos distintos y, dado que deben tenerse en cuenta las cuotas mensuales, ninguna de ellas supera la cantidad de 30.000 euros que es el límite cuantitativo establecido para acceder al recurso de apelación. En concreto, se citaron las SSTS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección 4ª de 1 de febrero de 2.006, de 25 de marzo de 2.003 y de 21 de enero de 2.009.

Además, señalamos que esta doctrina ha sido acogida también por los Tribunales Superiores de Justicia como el de Aragón que determina que tratándose de cuotas por

¹⁸ Vid. Oposición al recurso de apelación en el Anexo V.

débitos a la Seguridad Social, las cifras que deben tenerse en cuenta a efectos de determinar la cuantía son las cuotas mensuales. Las sentencias que fueron mencionadas en el escrito de oposición al recurso de apelación son las siguientes: STJAR Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª de fecha 19 de junio de 2015, STSJ AR núm. 678/2013 de fecha 4 de diciembre, STSJ AR núm. 703/2013 de fecha 23 de diciembre, STSJ AR núm. 702/2013 de 23 diciembre, STSJ AR núm. 134/2012 de 16 marzo y STSJ AR núm. 26/2012 de 31 enero.

Terminamos concluyendo esta alegación diciendo que procedía la inadmisión del recurso de apelación por no cumplirse con el requisito de cuantía mínima ya que, con independencia de que se haya fijado por el Juzgado Contencioso-Administrativo la cuantía en 80.517'81 euros, esta cantidad corresponde a la deuda total que se reclama, pero en realidad se devengó mes a mes, mensualidades que de ninguna manera alcanzan la suma de 30.000 euros. Además, según el art. 41.3 de la Ley Jurisdiccional, aunque la cuantía del recurso venga determinada por la suma del valor económico de las pretensiones acumuladas, dicha circunstancia no comunica a la posibilidad de recurrir.

- b) Las alegaciones segunda a sexta están conducidas a apoyar que la Sentencia dictada por el Juez de Instancia es ajustada a Derecho por cuanto realiza una valoración acertada de los hechos y fundamentos redactados en la demanda y de la prueba practicada.

Se vuelve a poner de manifiesto que no existe sucesión de empresa por cuanto el socio es distinto, el capital, el domicilio y los equipos informáticos son nuevos, hay una falta relación entre Aragón, S.L. y Zaragoza, S.L.U. y entre Pamplona, S.L. y Zaragoza, S.L.U., no se produce sucesión de plantilla, los proveedores y clientes son distintos y los vehículos son aportados a la mercantil como consecuencia de una venta judicial.

- c) Por último, la alegación séptima rechaza y se opone a la acumulación de procesos encubierta pretendida por el Letrado de la TGSS. Rechazamos y nos oponemos a dicha acumulación puesto que la mención a este procedimiento y pretender que el asunto de Zaragoza, S.L.U. se resuelva en los mismos términos y sobre la base de la sentencia emitida en aquél sin que esta parte haya conocido o pueda conocer del mismo causa una total indefensión. Además, dicha acumulación no es posible por cuanto el art. 77.4 de la LEC que resulta de aplicación *ex* Disposición Final 1ª de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, prohíbe la acumulación de procesos en fase de

apelación, por tan sólo ser posible cuando el procedimiento se encuentra en primera instancia y con anterioridad a la finalización del juicio y, en este sentido, mencionamos la Sentencia del Tribunal Supremo Sala 3ª de 23 de febrero de 2.012.

Finalmente, en el suplico de la oposición detallamos que, en primer lugar, se solicita la oposición a la admisión del recurso de apelación y, subsidiariamente, en caso de no estimarse dicha pretensión, oposición al recurso de apelación interpuesto, que se desestime el mismo, declarando que la Sentencia obtenida ante el Juzgado Contencioso-Administrativo fue ajustada a Derecho, con expresa condena en costas a la parte recurrente en ambos casos.

3. ESTADO DE LAS ACTUACIONES

Con fecha 9 de octubre de 2.015, se nos notificó Diligencia de Ordenación por la que se acordaba elevar los autos y el expediente administrativo, en unión a los escritos de recurso de apelación y oposición al mismo a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia y por la que se emplazaba a las partes.

Remitidos los escritos de personación al TSJ por cada una de las partes, se emitió nueva Diligencia de Ordenación de fecha 16 de noviembre de 2.015 por la que se designaba Magistrado-Ponente en este recurso y se dejaban las actuaciones pendientes de señalamiento para votación y fallo.

Así pues, a día de la fecha, nos encontramos a la espera de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia que resuelva el recurso de apelación en el asunto sobre la derivación de responsabilidad de las obligaciones de la Seguridad Social a Zaragoza, S.L.U. por una supuesta sucesión de empresa.

VIII. CONCLUSIONES

En el presente caso concreto, desde un punto de vista teórico he aprendido el **contenido** de la sucesión de empresa del art. 44 E.T. y las **consecuencias** que **del ámbito de la sucesión de empresa** se derivan.

En la práctica, el legislador lo que pretende es derivar la responsabilidad de aquellas empresas que con un mero cierre, o incluso en el ámbito concursal dejan deuda a seguridad social, e incluso a Hacienda; por ello se persigue que un empresario no genere deudas e impagos al Estado, creando sucesivas empresas con distinta personalidad jurídica, obviando el pago de las deudas que él mismo genera. Cuando esta derivación se lleva a la práctica en las actividades mercantiles donde existe una empresa fabricante y concede contratos de distribución de sus productos, para las empresas distribuidoras la línea divisoria para que se les deriven responsabilidades de la anterior distribuidora se complica en la práctica. Son los hechos los que denotarán si realmente es el mismo empresario o grupo económico el que sucede; o por el contrario ante la quiebra de una distribuidora la que le suceda es empresa totalmente distinta y ajena a la anterior.

El criterio más seguro para que no exista derivación de responsabilidad, lo encontramos en el ámbito concursal, en la compra de toda una unidad productiva, ya que en la Ley Concursal se protege la derivación de responsabilidad, y ello es así habida cuenta de la claridad en la compra de la unidad productiva, dado que se hace con todas las garantías del procedimiento concursal ante el Juzgado de lo Mercantil correspondiente, donde puede ser parte tanto Seguridad Social como Hacienda. Sin embargo cuando se crea una empresa nueva, con escaso margen de tiempo en la sucesión para la distribución las condiciones que objetivan si existe o no sucesión de empresa, generan riesgo para el nuevo empresario, sobre todo si ha adquirido algún miembro de la plantilla de la empresa que cierra o incluso mercancía o materiales, aunque no sea una unidad productiva completa. Igualmente dependerá en cada caso concreto y el ámbito de actuación de las empresas, porque existen mercados donde la mano de obra es suficiente para poder traspasar todo una cartera de clientes y una actividad completa, como es el caso por ejemplo de limpiezas, o si los trabajadores por su cuenta no pueden aportar la unidad productiva, porque se necesita de material propio y adecuado para el desempeño de su trabajo.

Respecto a la tramitación del asunto, se han puesto en práctica los conocimientos relativos al procedimiento administrativo común y al procedimiento contencioso administrativo, en concreto, el ordinario.

Por lo que se refiere al procedimiento administrativo común, esto es, el que se desarrolla en vía administrativa ante la Administración, en este caso, tiene la consideración de **procedimiento administrativo especial** por razón de la materia al tratarse de un Procedimiento **de Seguridad Social** (D.A. 7ª de la LRJAP). El desarrollo de este procedimiento se dio, tal y como se ha especificado a lo largo del trabajo, por un acta de liquidación provisional a la que se realizaron alegaciones, seguida de una resolución por la que se confirmaba dicho acta y se tenía la liquidación por definitiva, finalizando dicho procedimiento con el escrito de recurso de alzada que agotaba la vía administrativa. Así pues, con el seguimiento de este asunto se ha aprendido la tramitación de un procedimiento administrativo especial que, si bien es muy parecido al procedimiento administrativo común, reviste determinadas diferencias.

En cuanto al **procedimiento contencioso administrativo**, se ha podido observar, desde el punto de vista del ejercicio profesional, cómo opera la regulación establecida por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en nuestros Juzgados y Tribunales y cuánto puede llegar a dilatarse en el tiempo un proceso de tales características. En primer lugar hay que señalar que se trataba de un proceso ordinario que tiene más trámites, es más complejo y que se basa fundamentalmente en el intercambio de escritos, sin que prime la oralidad. Efectivamente, el proceso se inició con un escrito de interposición del recurso en el que se identificó el objeto del recurso contencioso-administrativo y en el que se reclamaba el expediente administrativo a fin de elaborar la demanda correctamente, el cual fue admitido conforme a lo regulado en el artículo 51 de la Ley Jurisdiccional. Posteriormente se presentaron los escritos de demanda y contestación y se fijó la cuantía del recurso, por este orden.

Si bien, tal y como se ha señalado anteriormente, el proceso ordinario consiste en un intercambio de escritos entre las partes, dado que la prueba solicitada por la parte demandante consistía básicamente en testificales, sí se dio cierta oralidad en este proceso puesto que hubo una vista para la práctica de dicha prueba testifical. Ahora bien, celebrada la prueba, la LRJCA da dos opciones, una, celebrar una vista en la que poner de manifiesto las conclusiones, o dos, elaborar un escrito de conclusiones para la valoración de la prueba practicada. En este caso, la voluntad de las partes fue concluir por escrito ya que constaba en autos un ramo de prueba tan extenso que expresar las conclusiones de forma oral habría sido complicado e incluso imposible de incluir y no olvidar ningún dato, por lo que se procedió a elaborar escrito de conclusiones, tras los cuales se dictó sentencia favorable a nuestras pretensiones. Actualmente, habiendo sido interpuesto recurso de apelación de contrario, el asunto se encuentra pendiente de votación y fallo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.

IX. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES

LEGISLACIÓN Y ARTÍCULOS:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 112/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

FUENTES DOCUMENTALES:

1) *Sentencias del Tribunal Supremo.*

- STS de 5 de marzo de 2013.
- STS de 12 de marzo de 2015.
- Doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo en SSTS de 20 y 27 de octubre de 2004 (R. 4424/03 y 899/02), reiteradas por las de 29 de mayo y 27 de junio 2008 (3617/06 y 4773/06) y 28 de febrero de 2013.
- Sentencia núm. 227/2010 del Tribunal Supremo, Sección 1ª, de fecha 5 de marzo de 2010.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2.008 (RJ 2008/4224)

2) *Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia.*

- La Sentencia núm. 663/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, de 6 de julio de 2007.
- La Sentencia núm. 488/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, de 22 de junio de 2010.

- La Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Sala de lo Social, de 7 de septiembre de 2010.
- La Sentencia núm. 692/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Valencia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, de 1 de junio de 2010.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 1-6-2010, nº 692/2010, rec. 245/2006, siendo Ponente la Ilma. Sra. Doña María Jesús Oliveros Rosselló. Fuente: <http://online.elderecho.com/>.

3) *Sentencias de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo.*

- Sentencia núm. 157/2015, de 8 de septiembre de 2015, del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 3 de Zaragoza.